



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO

**Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes
del Colegio Nacional Iquitos, San Juan Bautista 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Bardales Mejía Cleidy Geovanna

ASESORA:

Dra. Gratelli Tuesta Blanca Luz

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Página del Jurado

.....

DRA. VALENCIA CORAL NELIDA

PRESIDENTE

.....

MG. GUERRA DIAZ ENI JACOBIA

Secretario

.....

MG. SANTANA SIFUENTES JORGE LUIS

Vocal

DEDICATORIA

*A mi querida madre Amelia
por haberme apoyado en
todo momento, por sus
consejos y motivación
constante en ser una persona
de bien.*

Cleidy Bardales

AGRADECIMIENTO

*Al director y a los docentes
del Colegio Nacional Iquitos
por haber participado muy
gustosamente en el
Proyecto.*

Cleidy Bardales

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Cleidy Geovanna Bardales Mejía, estudiante del Programa de maestría en Administración de la Educación de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI No 40205437, con la tesis titulada “Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultada. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseado ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificada (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, enero de 2018

Cleidy Geovanna Bardales Mejía

DNI No 40205437

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, San Juan Bautista 2017”, la misma que ha sido elaborada con la finalidad de determinar la relación existente entre el Clima Institucional y la Satisfacción Laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017, en cumplimiento del Reglamento de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora.

ÍNDICE

Pág.

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación del estudio.....	33
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos.....	34
II. MÉTODO.....	35
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Variables, Operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
2.5. Métodos de análisis de datos.....	38
2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS.....	39
IV. DISCUSIÓN.....	70
V. CONCLUSIONES.....	71
VI. RECOMENDACIONES.....	74

VII. REFERENCIAS

VIII. ANEXOS

Anexo No 1 Matriz de Consistencia

Anexo No 2 Instrumentos

Anexo No 3 Matriz de validación de los instrumentos

Anexo No 4 Constancia emitida por la Institución educativa que acredita la
realización de la investigación

ÍNDICE DE TABLAS

Nº	TÍTULO	Pág.
TABLA Nº 01:	Comportamiento institucional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	39
TABLA Nº 02:	Capacidad organizacional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	42
TABLA Nº 03:	Dinámica institucional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	45
TABLA Nº 04:	El clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	48
TABLA Nº 05:	Retribución económica en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	50
TABLA Nº 06:	Condiciones físicas del entorno laboral en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	52
TABLA Nº 07:	Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	54
TABLA Nº 08:	Relación con los compañeros de trabajo en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	56
TABLA Nº 09:	Apoyo y respeto a los superiores en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017	58
TABLA Nº 10:	Reconocimiento por parte de los demás en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	60
TABLA Nº 11:	Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	62
TABLA Nº 12:	Satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	65
TABLA Nº 13:	El clima institucional según satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº	TÍTULO	Pág.
GRAFICO Nº 01:	Comportamiento institucional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	40
GRAFICO Nº 02:	Capacidad organizacional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	43
GRAFICO Nº 03:	Dinámica institucional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	46
GRAFICO Nº 04:	El clima institucional en docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	49
GRAFICO Nº 05:	Retribución económica en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	51
GRAFICO Nº 06:	Condiciones físicas del entorno laboral en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	52
GRAFICO Nº 07:	Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	54
GRAFICO Nº 08:	Relación con los compañeros de trabajo en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	56
GRAFICO Nº 09:	Apoyo y respeto a los superiores en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017	58
GRAFICO Nº 10:	Reconocimiento por parte de los demás en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	60
GRAFICO Nº 11:	Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	63
GRAFICO Nº 12:	Satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	65
GRAFICO Nº 13:	El clima institucional según satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.	68

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan bautista en el año 2017. El método que se utilizó fue el cuantitativo porque se siguió los pasos de la metodología científica en forma ordenada y secuencial. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue el no experimental de tipo descriptivo transversal. La población estuvo conformada por 111 docentes y la muestra estuvo constituida por el 100% de la población y la selección de la muestra fue no aleatoria en forma intencionada. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva frecuencia, promedio y porcentajes, con cuyos resultados se elaboraron tablas y se los representaron en gráficos sobre las bases de los datos y la estadística inferencial no paramétrica chi cuadrado (χ^2) para la prueba de hipótesis. Los resultados demuestran que existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan bautista en el año 2017 al obtener $\chi_c^2 = 16.3 > \chi_t^2 = 12.592, gl = 6, p < 0.05\%$

Palabras claves: clima institucional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the study was determined the relationship between the institutional climate and the job satisfaction in teachers at the Colegio Nacional Iquitos in San Juan Bautista district in 2017. The method was the quantitative because it is followed the scientist steps in ordered and sequential way. The study was descriptive correlational type and the research investigation was non-experimental transversal descriptive type. The population was comformed by 111 teachers and the sample was comformed by the 100% of the population and the selection of the sample was non- random in an intentional way. The technique used in the data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. For the analysis of the data it was used the descriptive statistics frequency, average and percentage which whose data tables were elaborated and represented in graphs on the basis of the data and the inferential statistics non-parametric chi-square (X^2) for the hypothesis test. The results shows that there is a relationship between the institutional climate and the job satisfaction in teacher at the Colegio Nacional Iquitos high school in San Juan Bautista district in 2017 by getting $x_c^2 = 16.3 > x_t^2 = 12.592$, $gl = 6$, $p < 0.05\%$

Keywords: Institutional climate, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, a nivel mundial se han detectado debilidades en las organizaciones educativas que limitan la productividad y equidad que resulta de un clima laboral poco apto para generar relaciones interpersonales, generando así desmotivación en los docentes, escasa participación, compromiso y desarrollo profesional.

Especialmente, en el Perú, las instituciones educativas han sido siempre el reflejo de la sociedad y por ello se vuelven sensible a los problemas de que ésta se derive. Además, en cada institución se viven, experiencias diferentes, existe un ambiente de trabajo o clima organizacional diferente debido a diferentes factores tales como: el comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional.

Por otro lado, la satisfacción laboral en las instituciones educativas depende de muchos factores: retribución laboral, condiciones físicas de entorno laboral, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional.

En la actualidad, la retribución laboral no satisface a los docentes del Perú y de no haber mejoría en el aumento de salario, no habrá un buen clima laboral.

En el Colegio Nacional Iquitos se ha podido observar no hay un buen clima laboral ya que algunos docentes no respetan las decisiones que toma el grupo, no asisten a las aulas en el horario establecido, y que no se organizan en pequeñas comisiones para resolver los problemas según se presenten.

Respecto a la satisfacción laboral del docente, se observa que la mayoría de docentes del Colegio Nacional Iquitos no está contenta con su salario y además muy pocas veces elogian al docente por la eficacia y virtual que tiene para realizar una tarea.

1.2. Trabajos previos

AMBITO INTERNACIONAL

RODRÍGUEZ, et al (2011) realizaron una investigación titulada “Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño”. La muestra fue de 96 trabajadores de un organismo público de la región de Maule. La investigación fue correlacional. Su objetivo principal fue determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos tanto del desempeño laboral como de sus dimensiones específicas. Se llegó al siguiente resultado: la relación entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva y de asociación de un 41.3% ($r = 0.413$; $p < 0.05$)

HINOJOSA (2010) realizó una investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrado corazón padres franceses”. La muestra estuvo conformada por el total de la población es decir 80 profesores. La investigación fue de tipo exploratorio-descriptivo-transversal. Su objetivo principal fue evaluar y describir el clima organizacional que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento. Se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incide en que el clima influye en la satisfacción laboral, ya que ésta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

JARAMILLO & MENDOZA (2010) en estudio “Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de Celia Risaralda. La muestra estuvo conformada por 25 empleados. La investigación fue de tipo cuasi experimental donde se aplicó una prueba piloto. El objetivo principal fue determinar el índice de satisfacción laboral de los empleados. Se llegó a la conclusión siguiente: los empleados de la alcaldía se encuentran en un nivel

de satisfacción laboral de 3.1, un resultado favorable que ayuda a sustentar el desempeño de los empleados que laboran en este lugar.

BERELIS & CASTILLO (2009) en su estudio “Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad del Oriente, Cumana estado de Sucre año 2008”. La muestra estuvo constituida por el total de la población que son 30 empleados. El diseño de la investigación fue de campo puesto que la información se obtuvo directamente de la realidad objeto de estudio; es decir, suministrada por los empleados de IPSPUDO. El objetivo principal fue de analizar el nivel de satisfacción laboral de los empleados antes mencionados. Se llegó al siguiente resultado: el índice general de satisfacción para los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad del Oriente, obtenido del promedio de los niveles correspondiente a cada dimensión, es de 1,39 sobre 300; lo que significa que el personal de esa institución se encuentra insatisfecho.

QUINTERO et al (2008) realizaron una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal”. La muestra estuvo conformada por 45 trabajadores. La investigación fue de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo. Se llegó a la siguiente conclusión: para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada, por lo tanto el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral.

ZARATE (2008) en su estudio “La evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores (es) de una empresa petrolera Maturín, Monagas junio/noviembre 2008”. La muestra estuvo conformada por 72 trabajadores. La investigación fue de tipo transversal, descriptivo – correlacional. Su

objetivo principal fue evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores/as de una empresa petrolera ubicada en la ciudad de Maturín, estado Monagas, en el periodo comprendido entre junio/noviembre de 2008. Se llegó a la conclusión siguiente: en esta empresa los parámetros evaluados constituyeron elementos importantes que permitieron configurar el perfil de satisfacción laboral de los trabajadores estudiados, encontrándose que las mayorías de los índices computados evidenciaron un bajo nivel de satisfacción en la fuerza laboral en el grupo expuesto.

AMBITO NACIONAL

VARGAS (2015) realizó una investigación titulada “Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque”. La muestra estuvo conformada por el total de la población que es 87 trabajadores directivos. La investigación fue de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico. Su objetivo principal fue determinar la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de la I.E.I “Sara A. Bullón” de Lambayeque. Se llegó a la siguiente conclusión según los resultados analizados: la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional se da de forma positiva ($r= 0,452$), pero en un pequeño porcentaje (20.39%), por lo que debe tenerse en cuenta otros factores que afectarían al correcto desarrollo del clima organizacional de la institución mencionada anteriormente.

CASTILLO (2014) realizó una investigación titulada “Clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una empresa privada”. Donde se evaluó a cien trabajadores entre 25 a 40 años de edad. La investigación fue de tipo cualitativa. El objetivo principal fue de conocer la relación entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una empresa privada con el fin de identificar las posibles diferencias existentes en cada grupo jerárquico. Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca, y satisfacción laboral ($r(100)$ entre 40 y 58, $p<.01$). Con los datos obtenidos se concluyó

que existen en los diferentes grupos jerárquicos, diferentes estadísticamente significativas entre las variables estudiadas.

HERRERA & PARRA (2006) en su estudio “La satisfacción laboral y la percepción del profesional de enfermería”, llegó a la conclusión siguiente: La satisfacción laboral y la percepción profesional del personal de enfermería se manifiesta y se plasma en el hecho que existe poca motivación hacia el profesional de enfermería, producto no solo de una injusta remuneración económica, demostrada por el descontento de los mismos en lo referente al tema, sino también debido a la carencia de estrategias por parte de las instituciones de salud que fomenten el desarrollo del desempeño y la motivación por parte del personal que labora en dichas instituciones, lo cual trae como consecuencia poca satisfacción laboral y por ende reducidas expectativas en cuanto al desarrollo del gremio y su motivación. Lo anterior demuestra que la satisfacción laboral del enfermero depende de factores extrínsecos que la mayoría de los casos repercuten en el desarrollo y desenvolvimiento laboral sin dejar de lado el aspecto personal.

NÚÑEZ (2006) realizó una investigación “clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006”. La muestra estuvo conformada por 10 profesionales de enfermería que es el total de la población. El tipo de diseño fue no experimental transeccional. El objetivo principal fue determinar la satisfacción laboral y la perfección del profesional de enfermería que labora en el centro médico docente. Se llegó a la conclusión siguiente: muestran 3 regiones de comportamientos de sus trabajadores; un grupo, de 40% promedio identificados y comprometidos con la mejora continua de su institución, otro 27% promedio de indiferentes y 23 % de opositores, este panorama es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional.

AMBITO LOCAL

CONTRERAS (2011) en la investigación “Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes – Facultad de Ciencias de

la Educación - Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – Iquitos – 2011”. La muestra estuvo conformada por los estudiantes del 1ro. de secundaria que son 81. Se empleó el diseño de investigación no experimental de tipo correlacional transversal. El objetivo principal fue verificar la asociación entre el clima organizacional con el resultado académico en los estudiantes de la asignatura de comunicación, estudiantes de 1ro. de secundaria de la I.E. “Experimental, anexo a la UNAP” del distrito de San Juan Bautista durante el año 2014 y llegó a la conclusión: existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la gestión directiva en docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de Iquitos en el año 2011 al obtener $X^2_{c}=7.77 > X^2=3.84$, $gl=1$, $p=0.05\%$.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima Institucional

En términos conceptuales existen varias definiciones del concepto de clima laboral u organizacional.

PINTADO (2011) señala al clima laboral como un conjunto de habilidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta.

Según GRIFFIN (2010) el clima de la organización se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refiere a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.

Según CHIAVENATO (2007) el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes. El clima organizacional puede presentar diferentes

características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización.

Según PULIDO (2003) el clima institucional se da a partir de la interrelación de los patrones de comportamiento habituales donde se observa la práctica de valores de cada uno de los integrantes que pertenecen a esa institución. De esta forma las interrelaciones pueden propiciar situaciones que favorecen o interfieren la percepción del micro entorno.

Según KATZ & KAHN (1989) toda organización crea su propia cultura o clima organizacional. El clima o cultura refleja las normas y valores del sistema formal y la manera en que los interpreta el sistema informal. El clima organizacional también es un reflejo de la historia de las luchas internas y externas, los tipos de personas que la organización atrae, sus propios procesos laborales y su planta física, las formas de comunicación y como se ejerce la autoridad dentro del sistema.

Para DAVIS, et al (1987) el ambiente o clima organizacional es el ambiente humano dentro del cual realizan trabajo los empleados dentro de una institución o empresa. Este se refiere al ambiente de un departamento, de una unidad importante de la compañía, como ejemplo una sucursal o de la organización completa. El clima no se ve, ni se toca, pero tiene una existencia real. Al igual que el aire de una habitación, rodea y afecta todo lo que sucede dentro de ella. Esto es que el ambiente o clima organizacional es un concepto dinámico fundamentado en el enfoque de sistemas.

GIBSON y sus colaboradores, (1984) afirman que las personas son capaces de medir el clima institucional a partir de la percepción de las diferentes personalidades, las relaciones entre ellas y del ambiente interno de dicha institución.

Según CHIAVENATO (1984) asevera que el clima institucional es lo más importante en el devenir de una organización, sin embargo, sus integrantes pueden percibirla de diversas maneras puesto que ellos mismos son diferentes. Es así que podemos encontrar personas más susceptibles que otras frente a situaciones que se presenten dentro de la institución.

LITWIN, et al (1968) señalan que el clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros.

REYNA (1990) afirma que el clima institucional es un ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

1.3.1.1. Denominaciones del clima

Las variantes sobre el tema la encontramos en CISE (2007) cuando define:

El clima organizativo corresponde a la relación entre las tareas planificadas y normas establecidas dentro de la institución y su respectivo cumplimiento; así como la relación efectiva entre los líderes y los integrantes de dicha institución.

El clima psicológico se refiere a todo lo que cada integrante puede observar de forma objetiva y percibir de forma subjetiva. Por ello podemos decir que tiene dos dimensiones: estructura objetiva y estructura subjetiva. La primera considera el tamaño, condiciones de trabajo, tipo de liderazgo, tipo de producción, estructura, los resultados y las actividades que se desarrollan. La segunda obedece a una percepción más personal sobre las particularidades de la institución. Cada individuo siente un buen clima psicológico si confluyen sus intereses tanto colectivos como individuales. De esta forma, basados en esas percepciones exteriorizan las apreciaciones sobre las diversas situaciones que suceden dentro de la institución.

El Clima social tiene en cuenta las relaciones interpersonales tanto las formales como las conductas espontáneas que nacen de la interacción cotidiana dentro de la institución.

El clima emocional comprende el sentir de cada integrante y el trato que da y recibe dentro de la institución; pudiendo aflorar la práctica de valores humanos que promuevan sensaciones positivas entre sus integrantes

El clima académico constituye la relación que existe entre la formación profesional de los trabajadores y los resultados de calidad que se pretende obtener con consecuencia del buen desempeño de los integrantes y trabajadores de la institución.

1.3.1.2. Teorías psicológicas sobre el clima institucional

Los estudios realizados al tema han ocupado lugares importantes dentro de la sociedad pues siempre ha sido la preocupación para investigar y/o resolver problemas de las relaciones sociales entre las personas, la psicología es una de ellas, estudia el comportamiento del hombre, su conducta la cual es observable y cambia debido a la experiencia al aprendizaje y a los cambios transitorios que se producen en las variaciones del ambiente. A continuación, se describen las más importantes, en STEPHEN (2009) refiere de Maslow que:

La teoría de la jerarquía de las necesidades planteó la hipótesis que dentro cada individuo existe una jerarquía de cinco necesidades:

- Fisiológicas. - Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales.
- Seguridad. - Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- Sociales. - Afecto sentido de pertenencia, aceptación y amistad.
- Estima. - Quedan incluidos factores de estimulación internas como el respeto de sí, la autonomía y el logro y factores externos de estimulación, como el status, el reconocimiento y la atención.
- Autorrealización. - Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de autorrealización.

1.3.1.3. Dimensiones del clima institucional

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que Gibson y sus Colaboradores hacen sobre ella y que se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura, las cuales han sido adaptadas según la composición de los ítems seleccionados de

Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica”.

Ministerio de educación 2003 Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional.

El comportamiento institucional en las instituciones sociales manifiesta que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Estos se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una asociación a veces se deben a choques de personalidad, pero con mayor frecuencia al choque de los roles institucionales.

El comportamiento está definido por las características psicológicas de las personas como son las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje que posee.

Según LUSTHAUS, et al (2002) la capacidad organizacional se considera como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización y su misión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales. Para ROBBINS, et al (2009) la capacidad organizacional comprende la influencia que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de la institución.

Según NAVA (2009) la dinámica institucional comprende la ejecución de diferentes acciones que procuren dar solución a situaciones dificultosas y/o potenciar aquellas condiciones óptimas. Para ello, es necesario el planteamiento de estrategias y mecanismos que favorezcan el logro de los objetivos trazados.

1.3.2. Satisfacción laboral

Según PINTADO (2011) la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral. Los sistemas de salarios, incentivos, gratificaciones, compensaciones y políticas de ascensos deben ser justos, no ambiguos sí equitativos y deben estar acorde a sus expectativas.

De igual manera, ROBBINS, et al (2009) definen a la satisfacción laboral como “el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características” (p.31). Es decir que la persona encuentra una satisfacción en el trabajo si desarrolla o adquiere habilidades emocionales positivas.

Así mismo LUTHANS (2008) proporciona una definición integral de la satisfacción laboral como una condición que incluye reacciones o actitudes cognitivas, afectivas y evaluativas y establece que es “un estado emocional agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona” (p.141).

LUTHANS (2008) afirma que la satisfacción laboral “es resultado de la percepción de los empleados de lo bien que su empleo proporciona lo que consideran importante” (p.141). Significa que el empleado encuentra la satisfacción laboral siempre y cuando le dé importancia al trabajo que realiza y el resultado que se obtiene es de suma importancia.

De la misma forma IVANCEVICH, et al (2006) afirman que la satisfacción en el trabajo es una actitud de la gente hacia su empleo se deriva de la percepción que tiene de sus labores y el grado de correspondencia entre el individuo y la organización (p.86). Lo que afirma el autor, nos permite comprender que la satisfacción en el trabajo depende de las buenas relaciones entre el empleado y la institución.

GRIFFIN & MOORHEAD (2010) definen que la satisfacción laboral “es el grado en el que una persona se siente gratificado o satisfecho por su trabajo” (p. 69). Es decir que el empleado se sienta retribuido por la labor que desempeña.

ALLES (2007) afirma que la satisfacción laboral “es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo” (p. 306).

Para DAVIS, et al (2003) la satisfacción laboral comprende aquellos sentimientos y emociones que expresan satisfacción o insatisfacción respecto a su trabajo.

Sin embargo, GIBSON, et al (2001) considera a la satisfacción laboral más que sentimiento, es una actitud positiva frente al trabajo, lo cual implica un componente no solo afectivo sino también cognitivo.

En el marco de la Psicología, la "satisfacción laboral" (SL) se ha definido de distintas maneras. Coinciden ampliamente en la idea de concebirla como una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. En consecuencia, esta respuesta vendrá condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona.

Una concepción más amplia establece que la satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que este ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sea de tipo social, personal, económico o higiénico.

Por esta razón, las organizaciones actuales deben conocer las necesidades que experimentan los trabajadores y crear las vías necesarias para alcanzar la satisfacción.

1.3.2.1. Teorías sobre la satisfacción laboral

ARBAIZA (2010) menciona que las teorías de satisfacción laboral guardan una estrecha relación con las teorías motivacionales, describiremos brevemente solo las más relevantes:

a) Teoría de March y Simón. - Para MARCH, et al (1958) la motivación para producir, surge de un estado de descontento, lo cual produce un sentimiento de búsqueda de alternativas para revertir esta insatisfacción. Estos autores plantean que cuanto mayor es el valor de las recompensas que la persona espera recibir, mayor es la satisfacción en el trabajo y mayor será el nivel de aspiración por parte del empleado. Además, cuanto más elevada aspiración, menor será la satisfacción. En base a estos planteamientos, la satisfacción o insatisfacción de un empleado puede generar un aumento o una disminución en el nivel de rendimiento. Esta teoría recalca la importancia de la teoría de las expectativas planteada por Vroom. Asimismo, es importante que los procesos de gestión de recursos humanos en las empresas y organizaciones especifiquen los objetivos en los cuales se basará la consecución de la recompensa por parte de los empleados. (p.184)

b) Teoría X/Y, fue planteada por MCGREGOR (1960) quien sostenía que las personas se encontraban más satisfechas cuando en la organización existía un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa. Este autor diferenciaba entre dos teorías:

- Teoría X: plantea que a las personas les desagrada el trabajo y deben ser obligadas y controladas para que cumplan con los objetivos de la organización.

- Teoría Y: plantea que las personas tienen un interés intrínseco en su trabajo y que desean actuar por su propia iniciativa. MCGREGOR (1960) afirma que la mejor alternativa es la teoría Y, es la que deberían adoptar todas las organizaciones. Además, este autor supone que la satisfacción de las necesidades superiores de las personas en su trabajo, equivale a su motivación.

MCGREGOR (1960) se basa en la teoría de la satisfacción de Necesidades de Maslow, pero agrupa las necesidades en tres niveles y no en cinco como lo había establecido Maslow. McGregor plantea las necesidades primarias, en donde están incluidas las necesidades fisiológicas y de seguridad. Las necesidades de sociales, que incluirían la aprobación, afiliación y afecto. Y las necesidades personales, como la auto realización y autonomía. Por otro lado, plantea que las necesidades sociales y psicológicas personales son de mayor importancia para las personas, por lo que las organizaciones deberían enfocarse a satisfacerlas y las que solamente satisfagan las primarias fracasarán. Posteriormente la teoría Y fue trabajada por Lorsh y Morse (1974) quienes la denominaron teoría de la contingencia. Estos autores planteaban que las personas tenían diversas necesidades cuando trabajaban en una empresa, pues lo que buscan es lograr un sentido de competencia, el cual puede ser satisfecho de diferente manera por cada persona.

HERZBERG (citado por Morillo, 2006), propuso una teoría sobre la satisfacción en el trabajo que ha captado mucha atención y afirma que el trabajo puede ser motivador en sí mismo constituyendo un importante hallazgo en la ciencia del comportamiento. Herzberg desarrolló una teoría sobre la satisfacción en el trabajo, la cual comprende dos factores: motivación-higiene. Esta fue el resultado del análisis de un estudio inicial de Herzberg y sus colegas, realizado en el Servicio de Psicología Clínica de Pittsburg. Él y sus colaboradores llegaron a la conclusión que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de otra y que influyen en la conducta de manera distinta.

La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactorios, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el

empleo, y que se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social.

En este contexto de lo antes señalado por Herzberg, el estudio generó siete factores como elementos principales en la satisfacción en el trabajo como ser: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad, progreso, éxito y trabajo desafiante. En consecuencia, cuando uno de estos factores estaba presente, los trabajadores estaban satisfechos; no obstante, cuando estaban ausentes, los trabajadores no se encontraban descontentos, en esas circunstancias sus sentimientos eran neutrales.

El autor encontró, como se dijo antes, un grupo de factores nuevos para determinar la insatisfacción en el trabajo. Los principales determinantes de insatisfacción eran agentes extrínsecos a la tarea en sí, a los cuales denominó higiénicos: las políticas y la administración de la empresa, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y la seguridad. Estos no son una parte intrínseca de un empleo, pero se relaciona con las condiciones bajo las que se ejecutan el trabajo.

HERZBERG (citado por Morillo, 2006), afirma que, si se quiere motivar a la gente en su trabajo, se sugiere enfatizar el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el progreso y Robbins, (1999) menciona que éstas son las características que la gente encuentra intrínsecamente recompensantes.

1.3.2.2. Satisfacción y Empleo Laboral

ALDAG & BRIEF (1999), los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidades de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando. Estas características hacen que un puesto sea mentalmente desafiante. Los trabajos que tienen muy poco desafío provocan aburrimiento, pero un reto demasiado grande crea frustración y

sensación de fracaso. En condiciones de reto moderado, la mayoría de los empleados sentirá placer y satisfacción.

1.3.2.3. Satisfacción y Salario

Cuando el salario es justo en base a las demandas del trabajo, al nivel de habilidades del individuo y a los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. Claro, no todos buscan el dinero. Éste, es una razón importante para el trabajo, porque constituye el instrumento para obtener otros deseados.

ALDAG & BRIEF (1999), en sí y por sí mismo no es importante, adquiere importancia como medio para la satisfacción de necesidades. Con él, se puede, por ejemplo, comprar bienes para la existencia material como sucede con los alimentos, y así servir para satisfacer las necesidades existenciales de los empleados.

Sin embargo, ROBBINS (1999), menciona que la importancia del dinero no debe ser sobre estimada. En una encuesta efectuada con una muestra de población adulta en los Estados Unidos, se preguntó a los sujetos: "¿Si obtuviera bastante dinero para vivir tan cómodamente como usted quisiera por el resto de su vida, continuaría trabajando o dejaría de hacerlo?". Más del 63% de los entrevistados contestó que continuaría trabajando (Aldag y Brief, 1999). La clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de la justicia.

1.3.2.4. Satisfacción y Oportunidad de Ascenso

Las promociones proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia y probablemente experimenten satisfacción en sus trabajos.

1.3.2.5. Satisfacción y Supervisión

Es de mucha importancia que los gerentes sepan reconocer a un empleado por su trabajo bien hecho. La apreciación debe reservarse para aquellos casos en que verdaderamente se merece y cuando puede

ofrecerse sinceramente y, eventualmente, debería ir acompañada de formas más tangibles de reconocimiento tales como aumento de salarios o promociones.

ROBBINS (1999), el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Los estudios en general encuentran que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos.

1.3.2.6. Satisfacción y Compañerismo Laboral

La gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles. Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social.

HEMÁNDEZ (2010), la relación laboral es uno de los elementos importantes para la motivación que prevalece en cualquier ambiente de trabajo, es un factor destacado que siempre se encuentra presente, para lograr un desarrollo total de las actividades.

ALDERFER (1969), no es de sorprender, por lo tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo.

1.3.2.7. Efectos de la satisfacción e insatisfacción laboral en las organizaciones

ARBAIZA (2010), explica que cuando una persona se siente satisfecha se refleja en la forma de comportarse. Asimismo, cuando una persona se siente insatisfecha se generarán una serie de consecuencias tanto a nivel personal, como a nivel organizacional.

- El ausentismo: constituye un gran problema a nivel económico para las organizaciones. Cabe mencionar que el ausentismo no necesariamente se debe a la insatisfacción, sino que existen otras actividades.
- El abandono: es uno de los factores que más relaciona con la insatisfacción laboral. Este abandono, puede darse por parte del empleado, si este se

encuentra insatisfecho y decide renunciar, o si es que la empresa decide despedirlo. En ambos casos, el tener que reemplazar a un empleado resulta costoso para la organización, debido a los procesos de inducción, capacitación y entrenamiento. La relación entre el abandono y la insatisfacción es más fuerte que la que la relación entre esta última y el ausentismo.

- Las protestas: los empleados insatisfechos pueden presentar contantes quejas a la administración y realizar protestas ya sean individuales o grupales, las cuales representarían pérdidas para la organización.
- Comportamientos inadecuados: alegan que la insatisfacción laboral puede ocasionar ciertos comportamientos en los empleados, tales como el consumo de sustancias, robos en el centro de trabajo, socialización indebida, sabotaje e impuntualidad. En otros casos, el empleado puede simplemente perder tiempo, como navegar por internet y hacer llamadas telefónicas innecesarias.
- Productividad: mucho se comenta acerca de la relación entre la satisfacción y productividad. La relación entre ambas no siempre es positiva, en tal sentido, no todas las personas satisfechas son productivas, sino que existen otros factores que van influir en la productividad.

1.3.2.8. Factores que Inciden en la Satisfacción laboral

Existen diversos factores que inciden o afectan la satisfacción laboral y éstos varían según las perspectivas de los autores, quienes enlistan diferentes aspectos particulares a la hora de estudiar la satisfacción laboral.

GIBSON, et al (2001), los factores que generan satisfacción con cinco: pago, naturaleza del cargo, oportunidad de ascenso, supervisor y compañeros.

Para HERZBERG (en Vroom y Deci, 1999:786) existen factores que generan satisfacción y otros que provienen la insatisfacción, es decir, factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores higiénicos son: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, administración de la organización y relaciones interpersonales. Los factores motivacionales son:

reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía, trabajo en sí y posibilidades de avance.

FEMÁNDEZ (1999), considera que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido, Fernández, E., señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

A continuación, se definen los siete factores que menciona el citado autor:

- **Retribución económica.** Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.
- **Condiciones físicas del entorno de trabajo.** Son los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- **Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa.** Es la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.
- **Relaciones con los compañeros de trabajo.** Son las Interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.
- **Apoyo y respeto a los superiores.** Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización.
- **Reconocimiento por parte de los demás.** Es el proceso mediante el cual otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y virtud que

tiene para realizar su tarea. El reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su supervisor o la alta gerencia de la organización.

- **Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.**

Es la probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción. Cada uno de estos siete aspectos contribuye con la satisfacción laboral del trabajador, generando en él efectos positivos sobre su motivación y sobre su desempeño individual

Para efectos de esta investigación se tomarán como referencia los siete factores que inciden en la satisfacción laboral.

1.3.2.9. Importancia de la Satisfacción Laboral

Según ROBBINS (1999), la satisfacción laboral es importante por sus tres razones, ya que:

- Existen evidencias que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más.
- Se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.
- La satisfacción laboral se refleja en la vida particular del trabajador.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017?

1.4.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es tu opinión sobre el clima institucional en el Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017?
2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017?

3. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación tuvo por finalidad determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, distrito San Juan Bautista año 2017 y se justificó por las siguientes razones:

Es favorable, porque los beneficiarios directos son todos los docentes, quienes contribuyeron en la mejora del clima institucional de la institución.

Es operativa, porque ayuda a mejorar el clima de la institución, contando con personal idóneo a los perfiles de puesto de trabajo, y sobre todo mostrando actitud positiva ante ello.

Es pedagógica, porque hay un cambio positivo en el clima de la institución con todos los docentes.

Es de relevancia social, porque los docentes administrativos desarrollan competencias que contribuyen en el clima de la institución.

En lo teórico, contribuye en profundizar las teorías sobre el clima institucional y la satisfacción laboral del docente, además de los trabajos de investigación encontrados como sustento científico.

En lo práctico, ayuda a otros trabajos de investigación como sustento para la satisfacción laboral del docente.

Además, es de utilidad para otros investigadores que se interesen en los temas de clima institucional y satisfacción laboral del docente.

1.6. Hipótesis

Existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.

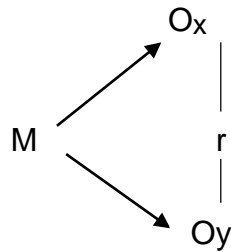
1.7.2. Objetivos Específicos

- Evaluar el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.
- Establecer la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

El diseño fue No Experimental de tipo Correlacional. El esquema del diseño de investigación fue el siguiente:



Dónde:

- M : Es la Muestra en estudio
- O_x : Observación de la variable independiente
- r : Posible relación entre las variables
- O_y : Observación de la variable dependiente

2.2. Variables, Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Independiente: Clima institucional	Ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. REYNA (1990)	Es el proceso que comprende las dimensiones: comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional. Totalmente en desacuerdo (0% al 20%) En desacuerdo (21% al 30%) De acuerdo (31% al 40%) Totalmente de acuerdo (41% al 50%)	1. Comportamiento institucional. 2. Capacidad organizacional. 3. Dinámica institucional	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo
Dependiente: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se entiende como “el grado en el que una persona se siente gratificado o satisfecho por su trabajo” GRIFFIN & MOORHEAD (2010)	Es el proceso que comprende las dimensiones: retribución económica, condiciones físicas del entorno laboral, relaciones con sus compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Bueno (41% al 60%) Regular (21% al 40%) Deficiente (0% al 20%)	1. Retribución económica 2. Condiciones físicas del entorno laboral 3. Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa. 4. Relación con sus compañeros de trabajo. 5. Apoyo y respeto a los superiores. 6. Reconocimiento por parte de los demás. 7. Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo	1. Deficiente 2. Regular 3. Bueno

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estuvo conformada por 111 docentes que laboran en la institución educativa “Colegio Nacional Iquitos” del distrito San Juan Bautista en el año 2017.

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por el 100% de la población, es decir 111 docentes y la selección de la muestra fue no aleatoria en forma intencionada.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y

Confiabilidad

Técnica

La técnica que se empleó para la recolección de datos de la variable independiente “Clima Institucional”, fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.

La técnica que se empleó para la recolección de los datos de la variable dependiente “Satisfacción Laboral” fue la encuesta, porque se recogió información en forma indirecta acerca de la variable en estudio.

Instrumentos

El instrumento que se empleó para la recolección de los datos para la variable independiente “Clima Institucional”, fue el cuestionario, el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

Así mismo, para recopilar los datos de la variable dependiente “Satisfacción Laboral”, fue el cuestionario, que también fue sometido a la prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

Validez

La validación del instrumento de recolección de datos se realizó mediante la técnica de juicios de expertos, los que fueron seleccionados de acuerdo a su capacidad y experiencia profesional y ellos fueron un número de tres, obteniendo el 88.50% de validez.

Confiabilidad

La confiabilidad de recolección de datos, se obtuvo mediante la técnica de prueba piloto cuyos informantes fueron cinco docentes que no pertenecieron a la muestra y que fueron las mismas características, obteniendo el 90.30% de confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

El método que se empleó en el análisis de datos para cada una de las variables fue la estadística descriptiva: frecuencia, promedio y porcentajes, con cuyos resultados se elaboraron tablas y se los representaron en gráficos sobre las bases de los datos.

El método que se empleó para la prueba de hipótesis fue la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada (X^2) con $p = 0.05\%$

2.6. Aspectos éticos

Se guardó absoluta reserva sobre las opiniones de los docentes, y fue en forma anónima y respetando la confiabilidad.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivo

3.1.1. Diagnóstico del clima institucional

Tabla 01

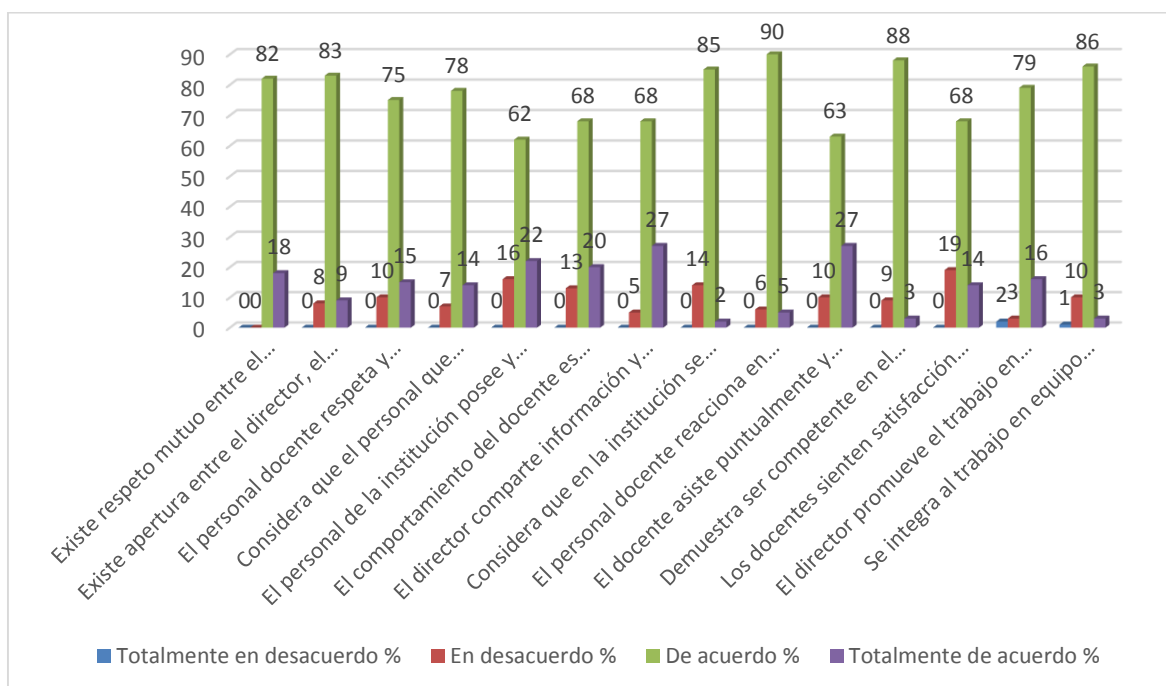
Comportamiento institucional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

Nº	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	1. Totalment e en desacuerdo		2. En desacuerdo		3. De acuerdo		4. Totalment e de acuerdo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.	00	00	00	00	91	82	20	18	111	100
2	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.	00	00	09	08	92	83	10	09	111	100
3	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.	00	00	11	10	83	75	17	15	111	100
4	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.	00	00	08	07	87	78	16	14	111	100
5	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.	00	00	18	16	69	62	24	22	111	100
6	El comportamiento del docente es favorable a la imagen de la institución.	00	00	14	13	75	68	22	20	111	100
7	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.	00	00	05	05	76	68	30	27	111	100
8	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.	00	00	15	14	94	85	02	02	111	100
9	El personal docente reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.	00	00	07	06	100	90	06	05	111	100
10	El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.	00	00	11	10	70	63	30	27	111	100
11	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo.	00	00	10	09	98	88	03	03	111	100
12	Los docentes sienten satisfacción de trabajar en la institución.	00	00	21	19	75	68	15	14	111	100
13	El director promueve el trabajo en equipo.	02	02	03	03	88	79	18	16	111	100
14	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	01	01	11	10	96	86	03	03	111	100
TOTAL		00	00	10	09	86	77	15	14	111	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 01

Comportamiento institucional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 1

En la tabla y gráfico No 1 se observa el comportamiento institucional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente:

De 111 (100%) docentes ,86 (77%) docentes manifestaron que están de acuerdo con el comportamiento institucional en el clima institucional predominando con 90% el indicador: el personal docente reacciona en forma ecuaníme ante situaciones conflictivas en el aula.

Mientras que 15 (14%) docentes manifestaron que están totalmente de acuerdo con el comportamiento institucional en el clima institucional predominando con 27% los indicadores: el director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente y el docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.

Y solo 10 (9%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con el comportamiento institucional en el clima institucional predominando con 19% el indicador: los docentes sienten satisfacción de trabajar en la institución.

Concluyendo que están de acuerdo con el comportamiento institucional en el clima institucional.

Tabla 02

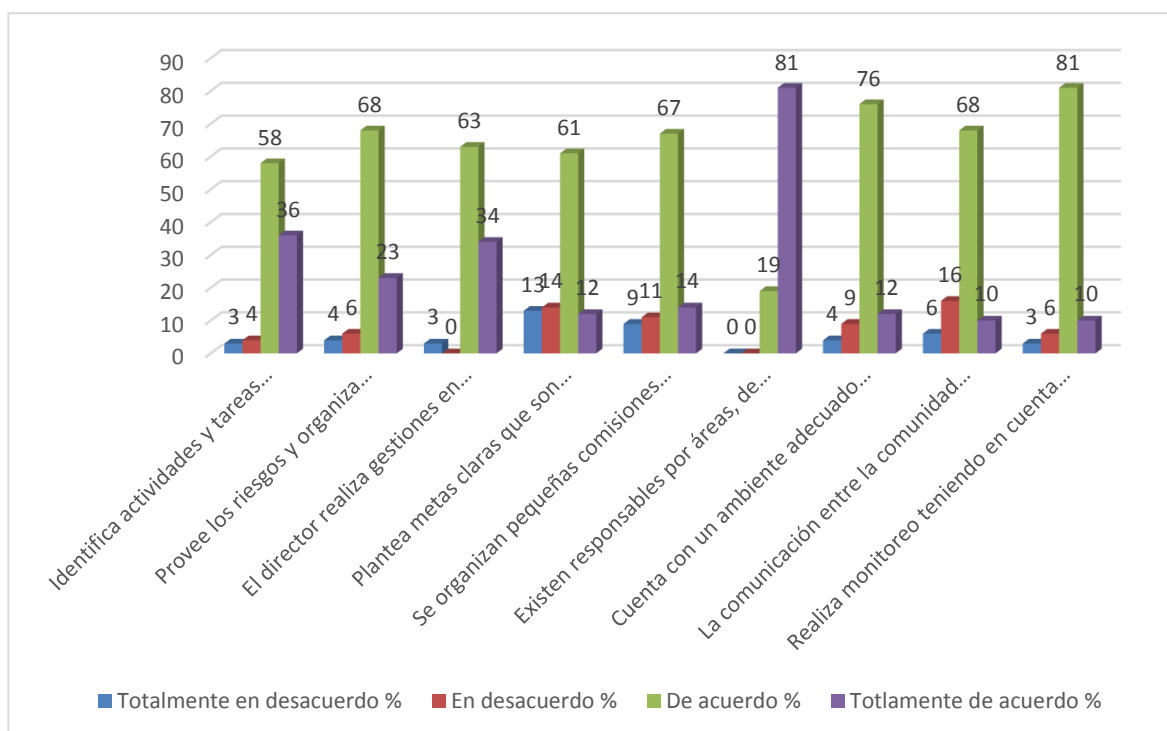
Capacidad Organizacional en el clima institucional en los docentes del Colegio
Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

No	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	1. Totalmente en desacuerdo		2. En desacuerdo		3. De acuerdo		4. Totalmente de acuerdo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.	03	03	04	04	64	58	40	36	111	100
2	Provee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.	04	04	07	06	75	68	25	23	111	100
3	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.	03	03	00	00	70	63	38	34	111	100
4	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.	14	13	16	14	68	61	13	12	111	100
5	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten.	10	09	12	11	74	67	15	14	111	100
6	Existen responsables por áreas, de acuerdo a las directivas emitidas por el MINEDU.	00	00	00	00	21	19	90	81	111	100
7	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas.	04	04	10	09	84	76	13	12	111	100
8	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.	07	06	18	16	75	68	11	10	111	100
9	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.	03	03	07	06	90	81	11	10	111	100
TOTAL		05	05	09	07	69	62	28	26	111	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 02

Capacidad Organizacional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 2

En la tabla y gráfico No 2 se observa la capacidad organizacional en el clima institucional en los docentes del colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 69 (62%) docentes manifestaron que están de acuerdo con la capacidad organizacional en el clima institucional predominando con 81% el indicador: realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.

28 (26%) docentes manifestaron que están totalmente de acuerdo con la capacidad organizacional en el clima institucional predominando con 81% el indicador: existen responsables por áreas de acuerdo a las directivas emitidas por el MINEDU.

Mientras que 9 (7%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con la capacidad organizacional en el clima institucional predominando con 16% el indicador: la comunicación entre la comunidad educativa es abierta.

Y solo 05 (5%) docentes manifestaron que están totalmente en desacuerdo con la capacidad institucional en el clima institucional predominando con 13% el indicador: plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.

Concluyendo que están de acuerdo con la capacidad organizacional en el clima institucional.

Tabla 03

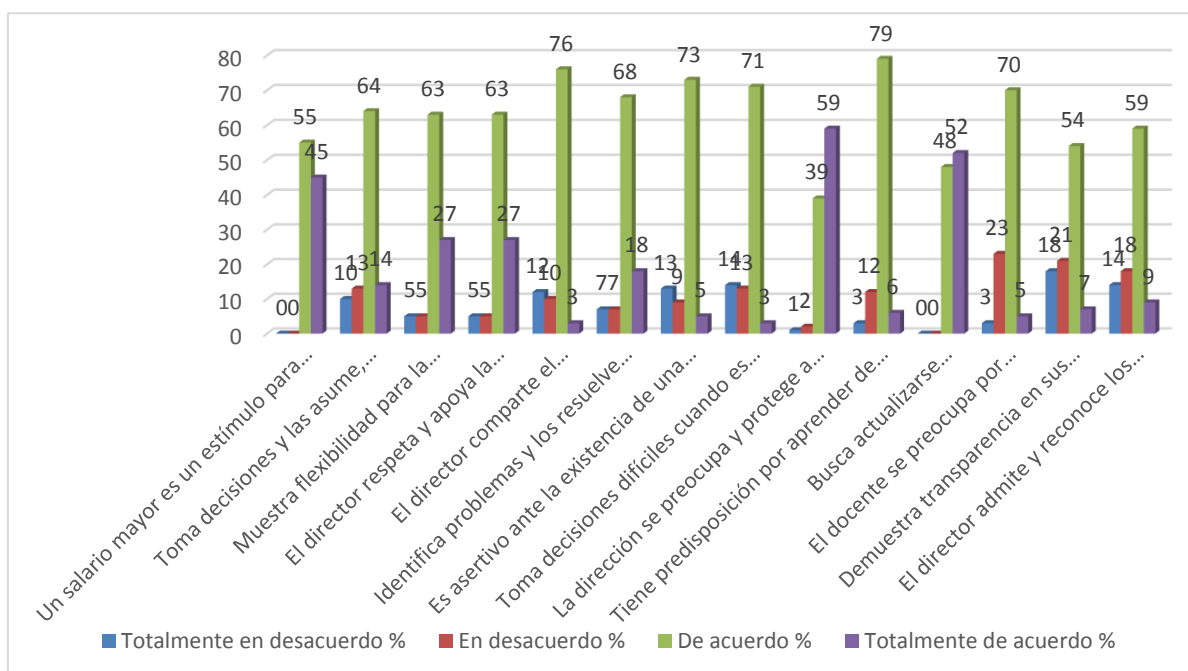
Dinámica Institucional en el clima institucional en los docentes del Colegio
Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

No	DINÁMICA INSTITUCIONAL	1. Totalmente en desacuerdo		2. En desacuerdo		3. De acuerdo		4. Totalmente de acuerdo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.	00	00	00	00	61	55	50	45	111	100
2	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.	11	10	14	13	71	64	15	14	111	100
3	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.	05	05	06	05	70	63	30	27	111	100
4	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición.	06	05	05	05	70	63	30	27	111	100
5	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.	13	12	11	10	84	76	03	03	111	100
6	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.	08	07	08	07	75	68	20	18	111	100
7	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.	14	13	10	09	81	73	06	05	111	100
8	Toma decisiones difíciles cuando es necesario.	15	14	14	13	79	71	03	03	111	100
9	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.	01	01	02	02	43	39	65	59	111	100
10	Tiene predisposición por aprender de los demás.	03	03	13	12	88	79	07	06	111	100
11	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.	00	00	00	00	53	48	58	52	111	100
12	El docente se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas.	03	03	25	23	78	70	05	05	111	100
13	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones.	20	18	23	21	60	54	08	07	111	100
14	El director admite y reconoce los méritos de las personas.	15	14	20	18	66	59	10	09	111	100
TOTAL		08	07	11	10	70	63	22	20	111	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 03

Dinámica Institucional en el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 3

En la tabla y gráfico No 3 se observa la dinámica institucional en el clima institucional en los docentes del colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 70 (63%) docentes manifestaron que están de acuerdo con la dinámica institucional en el clima institucional predominando con 79% el indicador: tiene predisposición por aprender de los demás.

22 (20%) docentes manifestaron que están totalmente de acuerdo con la dinámica institucional en el clima institucional predominando con 59% el indicador: la dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.

Mientras que 11 (10%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con la dinámica institucional en el clima institucional predominando con 23% el indicador: el docente se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas.

Y solo 08 (7%) docentes manifestaron que están totalmente en desacuerdo con la dinámica institucional en el clima institucional predominando con 18% el indicador: demuestra transparencia en sus actos y gestiones.

Concluyendo que están de acuerdo con la dinámica institucional en el clima institucional.

Tabla 04

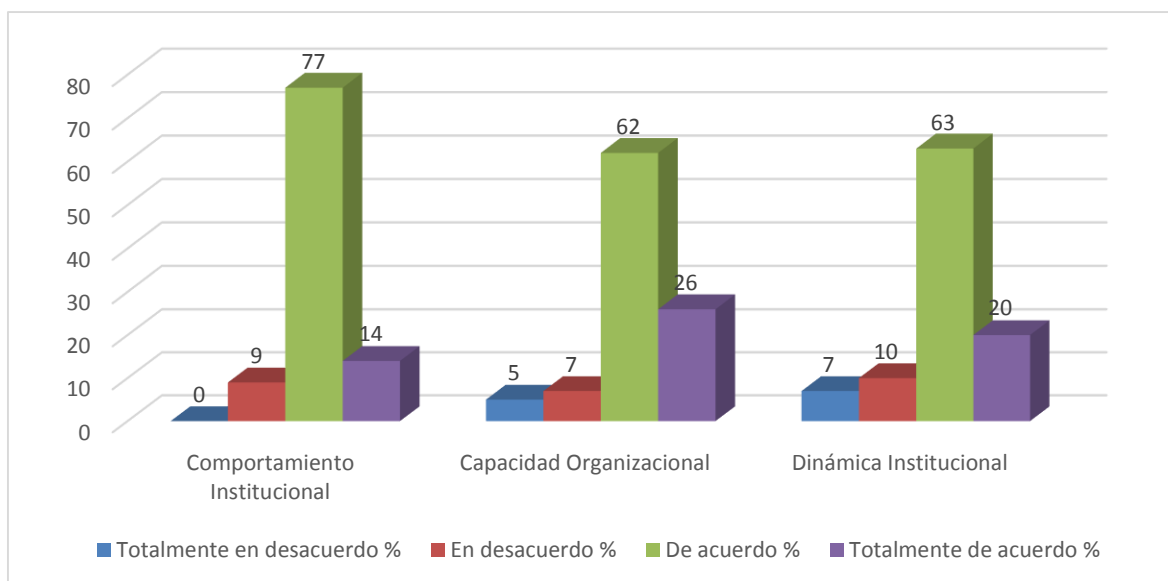
El clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan
Bautista 2017.

No	CLIMA INSTITUCIONAL	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Comportamiento Institucional	00	00	10	09	86	77	15	14	111	100
2	Capacidad Organizacional	05	05	09	07	69	62	28	26	111	100
3	Dinámica Institucional	08	07	11	10	70	63	22	20	111	100
Total		04	04	10	09	75	67	22	20	111	100

Fuente: Tabla No 1, 2,3

Gráfico 04

El clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 4

En la tabla y gráfico No 4 se observa el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 75 (67%) docentes manifestaron que están de acuerdo con el clima institucional, predominando con 77% la dimensión: comportamiento institucional.

22 (20%) docentes manifestaron que están totalmente de acuerdo con el clima institucional, predominando con 26% la dimensión: capacidad organizacional.

10 (9%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con el clima institucional, predominando con 10% la dimensión: dinámica institucional.

4 (4%) docentes manifestaron que están totalmente en desacuerdo con el clima institucional, predominando con 7% la dimensión: dinámica institucional.

Concluyendo que están de acuerdo con el clima institucional.

3.1.2. Diagnóstico de la satisfacción laboral

Tabla 05

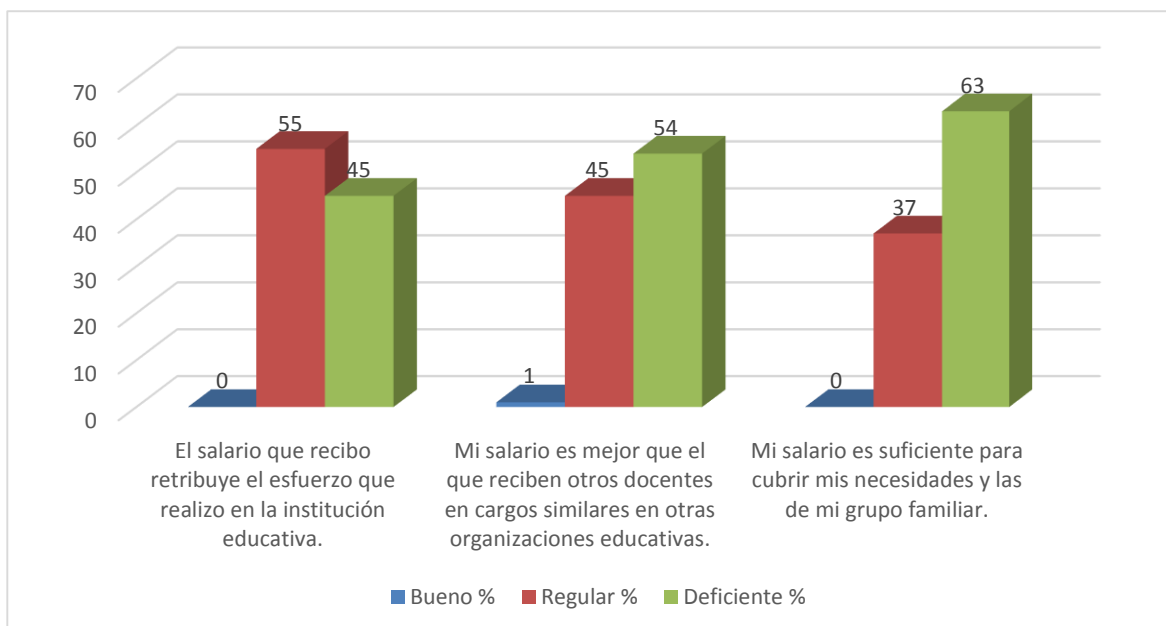
Retribución económica en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

No	RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	1. Buena		2. Regular		3. Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realizo en la institución educativa.	0	00	61	55	50	45	111	100
2	Mi salario es mejor que el que reciben otros docentes en cargos similares en otras organizaciones educativas.	1	01	50	45	60	54	111	100
3	Mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar.	0	00	41	37	70	63	111	100
Total		0	00	51	46	60	54	111	100

Fuente: Base de datos de investigadora.

Gráfico 05

Retribución económica en la satisfacción laboral en los docentes del colegio
Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 5

En la tabla y gráfico No 5 se observa la retribución económica en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 60 (54%) docentes manifestaron que es deficiente la retribución económica en la satisfacción laboral predominando con 63% el indicador: mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar.

Y solo 51 (46%) docentes manifestaron que es regular la retribución económica en la satisfacción laboral predominando con 55% el indicador: el salario que percibo retribuye el esfuerzo que realizo en la institución educativa.

Concluyendo que es deficiente la retribución económica en la satisfacción laboral del docente.

Tabla 06

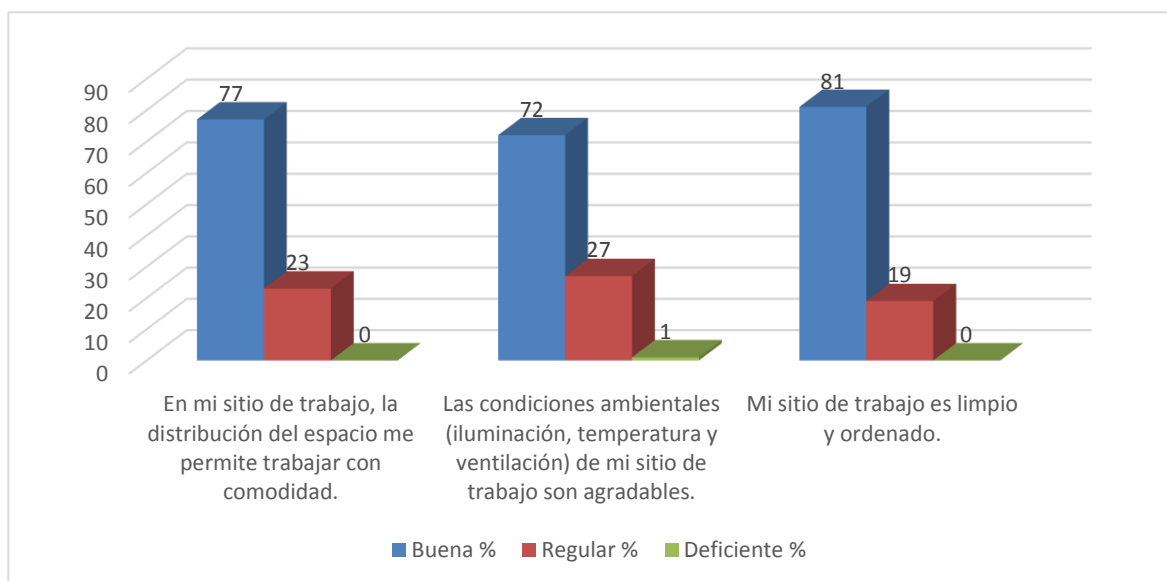
Condiciones físicas del entorno laboral en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

No	CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO LABORAL	1. Buena		2. Regular		3 Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	En mi sitio de trabajo, la distribución del espacio me permite trabajar con comodidad.	85	77	26	23	00	00	111	100
2	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.	80	72	30	27	01	01	111	100
3	Mi sitio de trabajo es limpio y ordenado.	90	81	21	19	00	00	111	100
Total		85	77	26	23	00	00	111	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 06

Condiciones físicas del entorno laboral en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 6

En la tabla y gráfico No 6 se observa las condiciones del entorno laboral en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 85 (77%) docentes manifestaron que es buena las condiciones del entorno laboral en la satisfacción laboral predominando con 81% el indicador: mi sitio de trabajo es limpio y ordenado.

Y solo 26 (23%) docentes manifestaron que es regular las condiciones del entorno laboral en la satisfacción laboral predominando con 27% el indicador: las condiciones ambientales (iluminación temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradable.

Concluyendo que es buena las condiciones del entorno laboral en la satisfacción laboral del docente.

Tabla 07

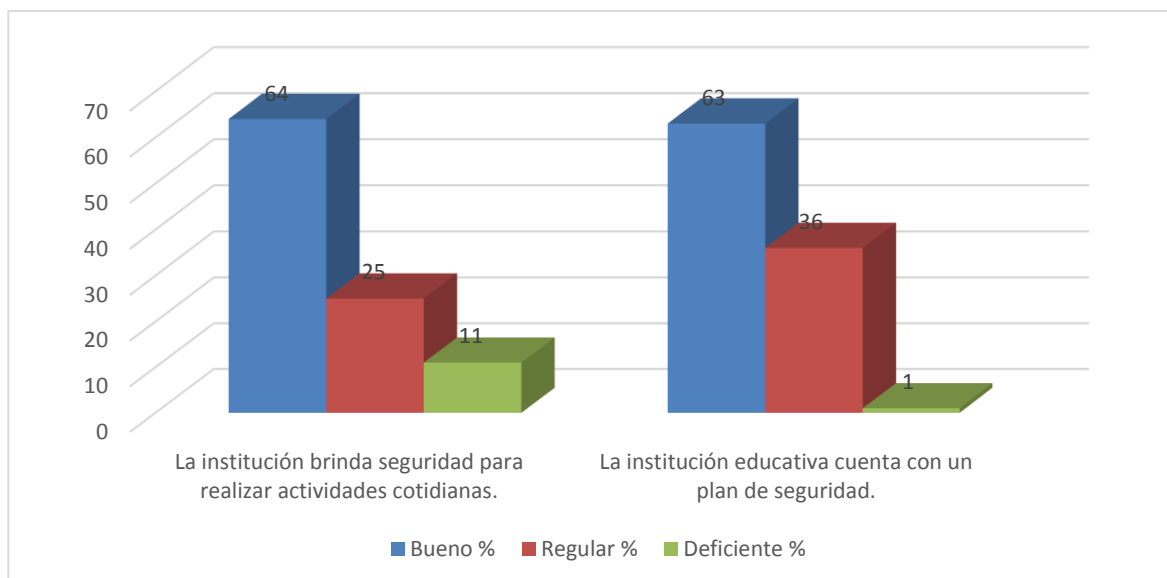
Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

No	SEGURIDAD Y ESTABILIDAD QUE OFRECE LA EMPRESA	1. Buena		2. Regular		3 Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	La institución brinda seguridad para realizar actividades cotidianas.	71	64	28	25	12	11	111	100
2	La institución educativa cuenta con un plan de seguridad.	70	63	40	36	01	01	111	100
Total		71	64	34	30	06	06	111	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 07

Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 7

En la tabla y grafico No 7 se observa la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 71 (64%) docentes manifestaron que es buena la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa en la satisfacción laboral predominando con 64% el indicador: la institución brinda seguridad para realizar actividades cotidianas.

Mientras que 34 (30%) docentes manifestaron que es regular la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa en la satisfacción laboral predominando con 36% el indicador: la institución educativa cuenta con plan de seguridad.

Y solo 06 (06%) docentes manifestaron que es deficiente la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa en la satisfacción laboral predominando con 11% el indicador: la institución brinda seguridad para realizar actividades cotidianas.

Concluyendo que es buena la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa en la satisfacción laboral.

Tabla 08

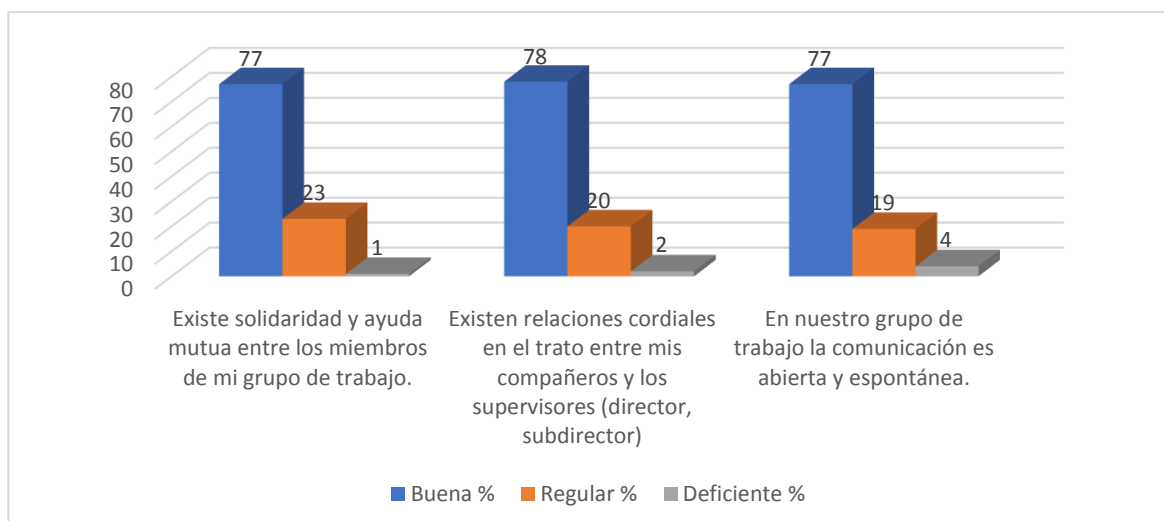
Relación con los compañeros de trabajo en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

No	RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	1. Buena		2. Regular		3 Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo.	85	77	25	23	01	01	111	100
2	Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros y los supervisores (director, subdirector)	87	78	22	20	02	02	111	100
3	En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.	86	77	21	19	04	04	111	100
Total		86	77	23	21	02	02	111	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 08

Relación con los compañeros de trabajo en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 8

En la tabla y grafico No 8 se observa la relación con los compañeros de trabajo en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 86 (77%) docentes manifestaron que es buena la relación con los compañeros de trabajo en la satisfacción laboral predominando con 78% el indicador: existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros y los superiores (director, subdirector).

Mientras que 23 (21%) docentes manifestaron que es regular la relación con los compañeros de trabajo en la satisfacción laboral predominando con 23% el indicador: existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo.

Y solo 2 (2%) docentes manifestaron que es deficiente la relación con los compañeros de trabajo en la satisfacción laboral predominando con 4% el indicador: en nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.

Concluyendo que es buena la relación con los compañeros de trabajo en la satisfacción laboral.

Tabla 09

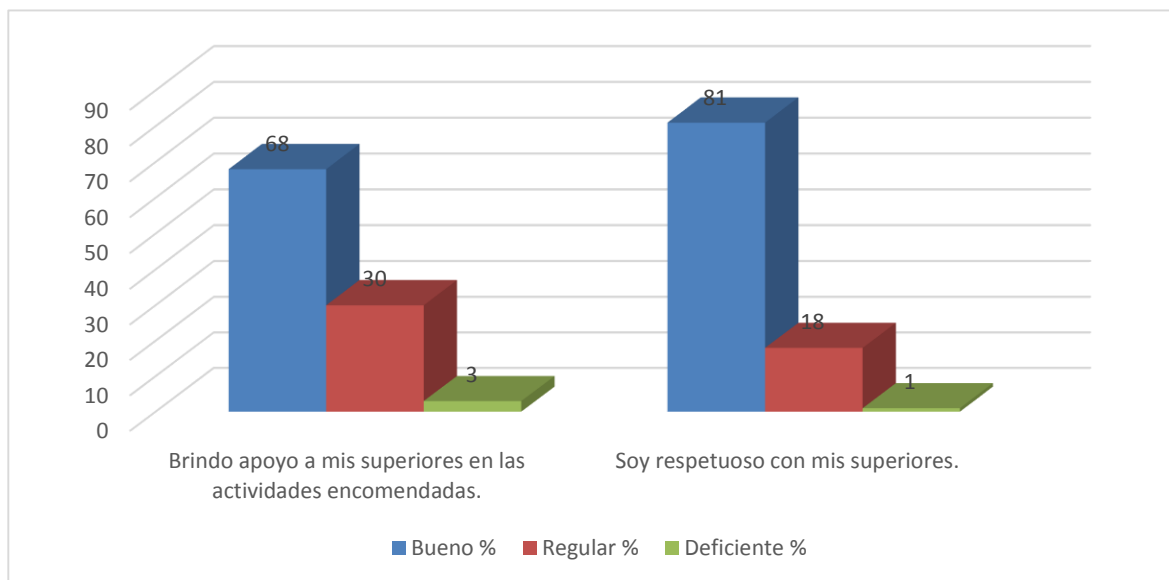
Apoyo y respeto a los superiores en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

No	APOYO Y RESPETO A LOS SUPERIORES	1. Buena		2. Regular		3 Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Brindo apoyo a mis superiores en las actividades encomendadas.	75	68	33	30	03	03	111	100
2	Soy respetuoso con mis superiores.	90	81	20	18	01	01	111	100
Total		83	74	26	24	02	02	111	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 09

Apoyo y respeto a los superiores en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 9

En la tabla y grafico No 9 se observa el apoyo y respeto a los superiores en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 83 (74%) docentes manifestaron que es buena el apoyo y respeto a los superiores en la satisfacción laboral predominando con 81% el indicador: soy respetuoso con mis superiores.

Mientras que 26 (24%) docentes manifestaron que fue regular el apoyo y respeto a los superiores en la satisfacción laboral predominando con 30% el indicador: brindo apoyo a mis superiores en las actividades pedagógicas.

Y solo 2 (2%) docentes manifestaron que fue deficiente el apoyo y respeto a los superiores en la satisfacción laboral predominando con 03% el indicador: brindo apoyo a mis superiores en las actividades pedagógicas.

Concluyendo que es buena el apoyo y respeto a los superiores en la satisfacción laboral del docente.

Tabla 10

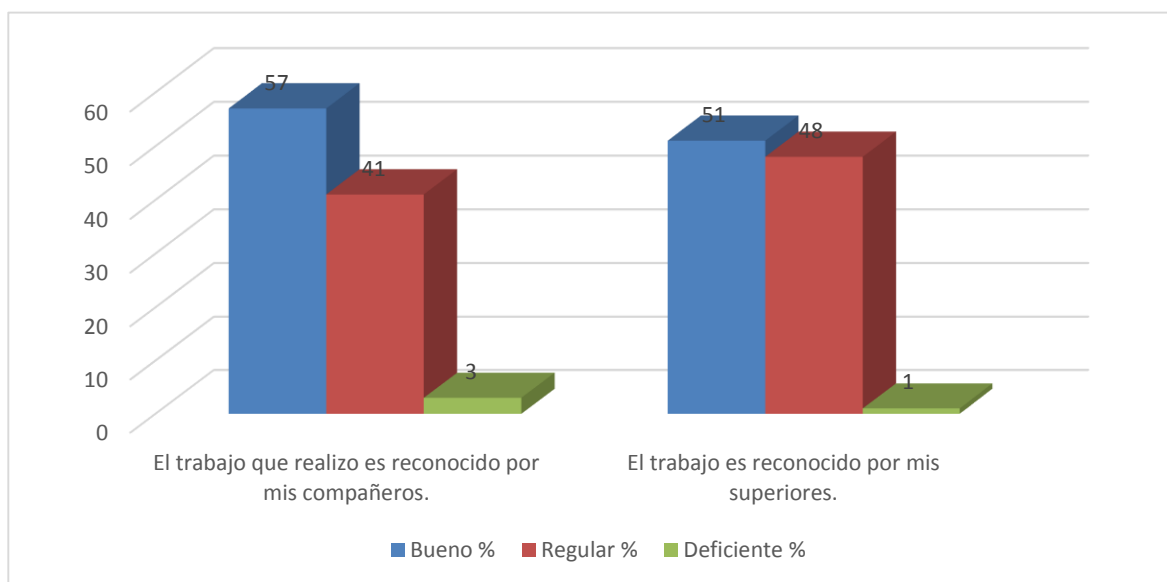
Reconocimiento por parte de los demás en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

No	RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS DEMÁS	1. Buena		2. Regular		3 Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	El trabajo que realizo es reconocido por mis compañeros.	63	57	45	41	03	03	111	100
2	El trabajo es reconocido por mis superiores.	57	51	53	48	01	01	111	100
Total		60	54	49	44	02	02	111	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 10

Reconocimiento por parte de los demás en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 10

En la tabla y grafico No 10 se observa el reconocimiento por parte de los demás en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 60 (54%) docentes manifestaron que es buena el reconocimiento por parte de los demás en la satisfacción laboral predominando con 57% el indicador: el trabajo que realizo es reconocido por mis compañeros.

Mientras que 49 (44%) docentes manifestaron que es regular el reconocimiento por parte de los demás en la satisfacción laboral predominando con 48% el indicador: el trabajo es reconocido por mis superiores.

Y solo 2 (2%) docentes manifestaron que es deficiente el reconocimiento por parte de los demás en la satisfacción laboral predominando con 3% el indicador: el trabajo que realizo es reconocido por mis compañeros.

Concluyendo que es buena el reconocimiento por parte de los demás en la satisfacción laboral del docente.

Tabla 11

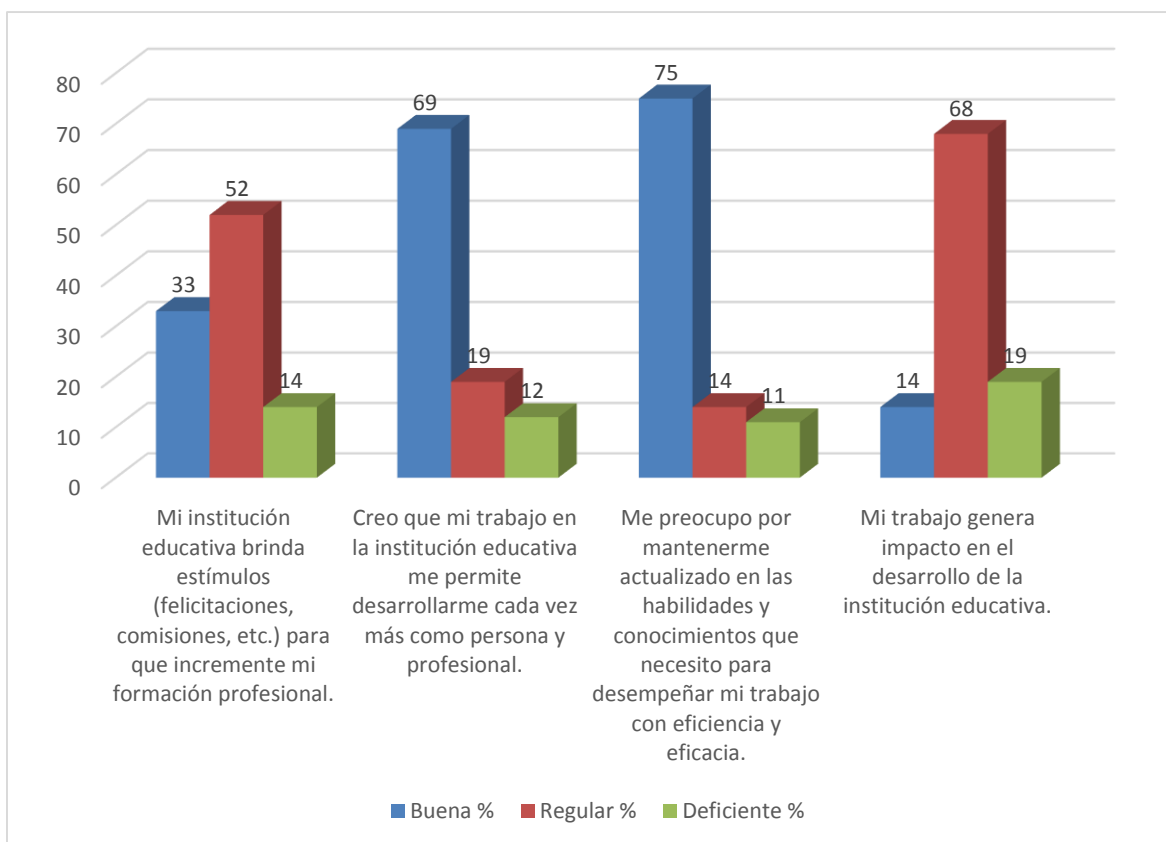
Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

No	POSIBILIDADES DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL EN EL TRABAJO	1. Buena		2. Regular		3. Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mi institución educativa brinda estímulos (felicitaciones, comisiones, etc.) para que incremente mi formación profesional.	37	33	58	52	16	14	111	100
2	Creo que mi trabajo en la institución educativa me permite desarrollarme cada vez más como persona y profesional.	77	69	21	19	13	12	111	100
7.3	Me preocupo por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo con eficiencia y eficacia.	83	75	16	14	12	11	111	100
7.4	Mi trabajo genera impacto en el desarrollo de la institución educativa.	15	14	75	68	21	19	111	100
Total		53	48	42	38	16	14	111	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 11

Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 11

En la tabla y gráfico No 11 se observa las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 53 (48%) docentes manifestaron que es buena las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en la satisfacción laboral predominando con 75% el indicador: me preocupo por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo con eficiencia y eficacia.

Mientras que 42 (38%) docentes manifestaron que es regular las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en la satisfacción laboral

predominando con 68% el indicador: mi trabajo genera impacto en el desarrollo de la institución educativa.

Y solo 16 (14%) docentes manifestaron que fue deficiente las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en la satisfacción laboral predominando con 19% el indicador: mi trabajo genera impacto en el desarrollo de la institución educativa.

Concluyendo que es buena las posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo en la satisfacción laboral.

Tabla 12

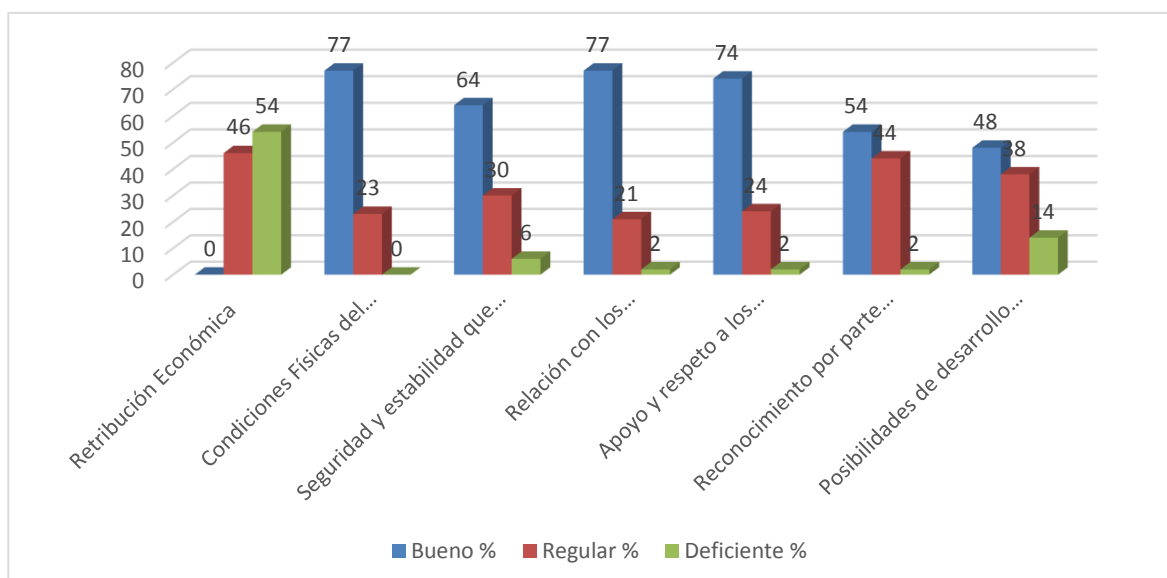
Satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan
Bautista 2017.

No	Satisfacción Laboral	Bueno		Regular		Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Retribución Económica	0	0	51	46	60	54	111	100
2	Condiciones Físicas del entorno laboral	85	77	26	23	0	0	111	100
3	Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa	71	64	34	30	06	06	111	100
4	Relación con los compañeros de trabajo	86	77	23	21	02	02	111	100
5	Apoyo y respeto a los superiores	83	74	26	24	02	02	111	100
6	Reconocimiento por parte de los demás	60	54	49	44	02	02	111	100
7	Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo	53	48	42	38	16	14	111	100
Total		63	56	35	33	13	11	111	100

Fuente: Tabla No 5, 6, 7, 8, 9, 10,11

Gráfico 12

Satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan
Bautista 2017.



FUENTE: Tabla No 12

En la tabla y gráfico No 12 se observa la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 63 (56%) docentes manifestaron que es buena la satisfacción laboral, predominando con 77% las dimensiones: condiciones físicas del entorno laboral y relación con los compañeros de trabajo.

35 (33%) docentes manifestaron que es regular la satisfacción laboral, predominando con 46% la dimensión: retribución económica.

13 (11%) docentes manifestaron que es deficiente la satisfacción laboral, predominando con 54% la dimensión: retribución económica.

Concluyendo que es buena la satisfacción laboral.

3.2. Análisis Inferencial

3.2.1. Relación entre las variables

Clima Institucional y Satisfacción Laboral

Tabla 13

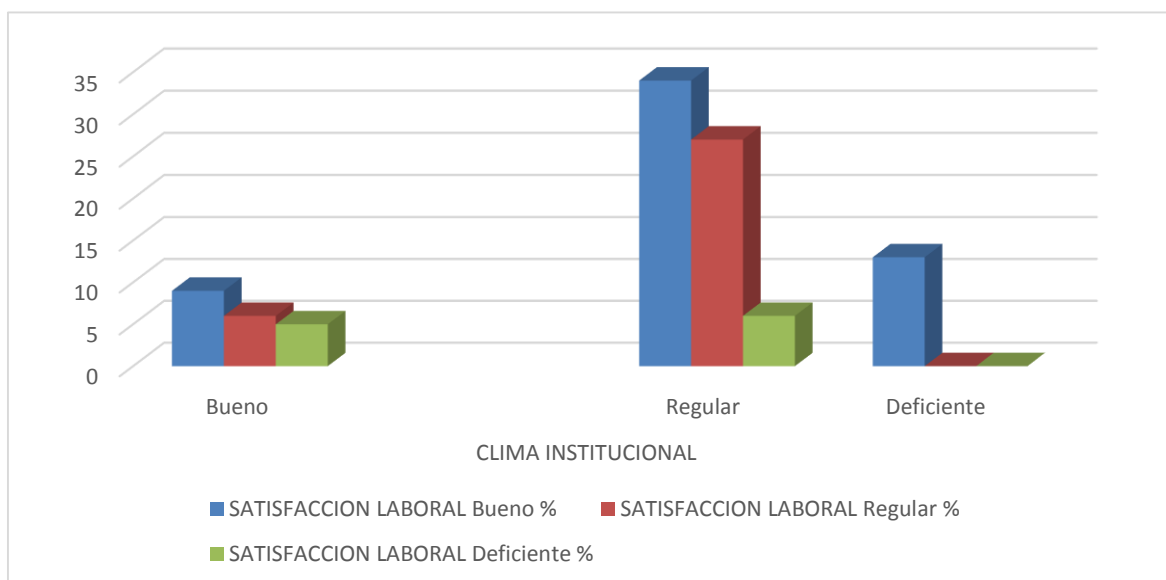
El clima institucional según satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

Clima institucional	Escala de Baremo	Satisfacción laboral						Total	
		Buena		Regular		Deficiente			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Totalmente en desacuerdo	Deficiente	14	13	0	0	0	0	14	13
En desacuerdo									
De acuerdo	Regular	38	34	30	27	7	6	75	67
Totalmente de acuerdo	Bueno	11	9	5	6	6	5	22	20
Total		63	56	35	33	13	11	111	100

FUENTE: Tabla No 4,12

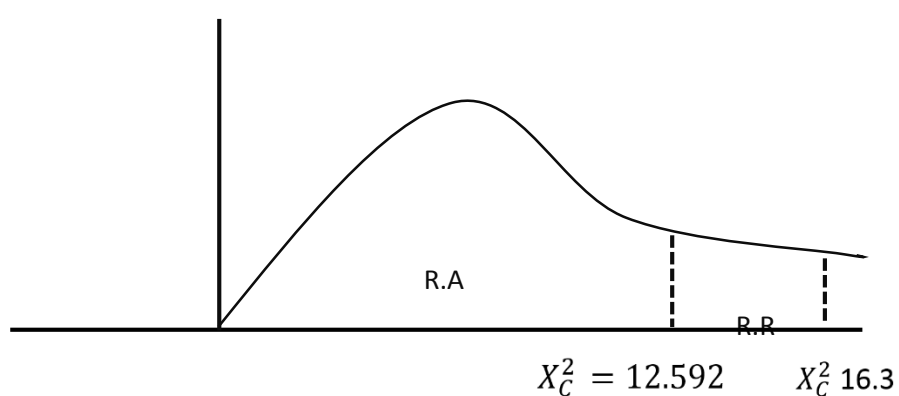
Gráfico 13

El clima institucional según satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.



$$x_c^2 = 16.3, x_t^2 = 12.592, gl = 6, p < 0.05\%$$

$$x_c^2 = 16.3 > x_t^2 = 12.592$$



$$X_c^2 > X_t^2$$

El clima institucional se relaciona con la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis de investigación: existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral

en los docentes del Colegio Nacional Iquitos del distrito San Juan Bautista en el año 2017.

En el cuadro No 13 se observa el clima institucional según satisfacción laboral del docente en el colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es lo siguiente:

Al analizar el clima institucional totalmente en desacuerdo que de 4 (4%) docentes los 4 (4%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena.

Al analizar el clima institucional en desacuerdo se observa que de 10 (9%) docentes los 10 (9%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena.

Al analizar el clima institucional de acuerdo se observa que de 75 (67%) docentes los 38 (34%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena, 30 (27%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue regular y 7 (6%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue mala.

Al analizar el clima institucional totalmente de acuerdo se observa que de 22 (20%) docentes 11 (9%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena 5 (6%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue regular y 6(5%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue deficiente.

Al establecer la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica X^2 se encontró que $X^2_c = 16.3 > X^2_t = 12.592$, $gl=6$, $p<0.05\%$ aceptando la hipótesis de investigación: existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017.

IV. DISCUSIÓN

El clima institucional u organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización, el clima se percibe de diferentes maneras según los individuos, así algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución resultando de un conjunto de aspectos formales e informales de la organización misma y de las relaciones interpersonales y existentes.

La satisfacción laboral es una condición que incluye reacciones o actitudes cognitivas, afectivas, evaluativas y establece que es un estado emocional, agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona, a mayor clima institucional mayor será la satisfacción laboral.

Al realizar el análisis inferencial empelando la prueba estadística inferencial no paramétrica X^2 se encontró que $X^2_c = 16.3 > X^2_t = 12.592$, gl=6, $p < 0.05\%$ observando que existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral, resultado que se relaciona cuando Hinojosa, 2010 en la investigación “clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrado Corazón padres franceses” llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que ésta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

V. CONCLUSIONES

A nivel del objetivo general

Se logró determinar la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.

A nivel de objetivos específicos

El clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan-2017 es como sigue:

De 111 (100%) docentes, 75 (67%) docentes manifestaron que están de acuerdo con el clima institucional, predominando con 77% la dimensión: comportamiento institucional.

22 (20%) docentes manifestaron que están totalmente de acuerdo con el clima institucional, predominando con 26% la dimensión: capacidad organizacional.

10 (9%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con el clima institucional, predominando con 10% la dimensión: dinámica institucional.

4 (4%) docentes manifestaron que están totalmente en desacuerdo con el clima institucional, predominando con 7% la dimensión: dinámica institucional.

Concluyendo que están de acuerdo con el clima institucional.

La satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 63 (56%) docentes manifestaron que es buena la satisfacción laboral, predominando con 77% las dimensiones: condiciones físicas del entorno laboral y relación con los compañeros de trabajo.

35 (33%) docentes manifestaron que es regular la satisfacción laboral, predominando con 46% la dimensión: retribución económica.

13 (11%) docentes manifestaron que es mala la satisfacción laboral, predominando con 54% la dimensión: retribución económica.

Concluyendo que el nivel de satisfacción laboral es bueno.

El clima institucional según satisfacción laboral del docente en el colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es lo siguiente:

Al analizar el clima institucional totalmente en desacuerdo que de 4 (4%) docentes los 4 (4%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena.

Al analizar el clima institucional en desacuerdo se observa que de 10 (9%) docentes los 10 (9%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena.

Al analizar el clima institucional de acuerdo se observa que de 75 (67%) docentes los 38 (34%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena, 30 (27%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue regular y 7 (6%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue deficiente.

Al analizar el clima institucional totalmente de acuerdo se observa que de 22 (20%) docentes 11 (9%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena 5 (6%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue regular y 6(5%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue mala.

A Nivel de Hipótesis

Al establecer la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrada X^2 se encontró que $X^2_c = 16.3 > X^2_t 12.592$, $gl=6, p<0.05\%$ aceptando la hipótesis de investigación: existe relación entre el clima institucional y la

satisfacción laboral en los docentes del colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la institución educativa Colegio Nacional Iquitos promover eventos de capacitación dirigidos a los docentes y personal administrativo sobre el clima institucional que debe reinar en una institución para lograr la calidad de servicio educativo.
2. A los docentes de la institución educativa Colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017, continuar manteniendo un buen clima institucional capaces de darse cuenta, puedan sentir y percibir la atmósfera existente en el lugar donde se encuentra lo que permitirá el desarrollo de la institución.
3. A los docentes de la institución educativa Colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017, continuar manteniendo una buena satisfacción laboral, lo que demuestra la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, actitud basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo, brindando un buen servicio de calidad a los estudiantes.
4. A los docentes de la institución educativa Colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017, mantener una relación de respeto entre ellos mismos para seguir manteniendo un buen clima institucional.
5. A los docentes del programa de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, continuar haciendo estudios sobre el clima institucional y la satisfacción laboral.
6. Hacer extensivo los resultados de la investigación a otras universidades de la región y del país.

VII. REFERENCIAS

- Aldag, R. y Brief, A. (1999). Diseño de Tareas y Motivación del Personal. México: Trillas.
- Arbaiza, L. (2010). Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos. Argentina: Cengage Learning.
- Barême, F. (1671). Libro para contadores, abogados, notarios, fiscales, negociantes y para todo tipo de condiciones.
- Berelis, A y Castillo, M. (2009). Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (IPSPUDO). Tesis Inédita. Universidad de Oriente. Cumaná. Estado Sucre, Venezuela.
- CISE PUCP (2007). Módulo de relaciones interpersonales en la institución educativa, Lima: CISE PUCP.
- Castillo, D. (2014). La satisfacción en el trabajo. México: TQM editores.
- Contreras, K. (2001). Clima Organizacional y desempeño de la Gestión Directiva en Docentes. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos – 2011, Iquitos – Perú, p.45.
- Dávila V. y Morán, I. (2015). Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Tarapacá de Iquitos – 2015”. Tesis para optar el título profesional de licenciado en educación, Universidad Científica del Perú, Perú.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1987). El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional. (2da Ed). New York: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Litwin, G y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Press.
- Chiavenato, I (2007). Comportamiento organizacional y la dinámica del éxito en las organizaciones. 2da ed. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Fernández, E. (2001). Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes. Madrid. MC Graw Hill.
- Griffin, M. (2010). Comportamiento Organizacional. (9a. Ed.). México: CENGAGE Learning.
- Gibson y sus colaboradores (1984). Clima organizacional. Extraído el 10 de setiembre del 2017 desde http://www.monografias.com/trabajos31/clima_organizacion/aula.shtml.

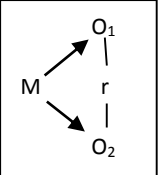
- Herrera, D. y Parra, H. (2006). La satisfacción Laboral y la Percepción del Profesional de Enfermería, Caracas, p114.
- Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? Harvard: Business Review, 87507.
- Hinojosa, (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses. Tesis de doctorado. Universidad Playa Ancha de Valparaíso, Chile.
- Jaramillo, Y. y Mendoza, M. (2010). Satisfacción laboral del enfermo(a) del servicio de medicina interna, hospital (IVSS) "DR. Héctor Nouel Joubert".
- Katz, D. y Kahn, R. (1989). Psicología social de las organizaciones. 2da ed. México: Trillas.
- Luthans, F. (2008). Comportamiento Organizacional. (1a ed.). México: Mc Graw Hill.
- McGregor, D. (1960). The human side of Enterprise. New York: McGraw-Hill.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2002).
- Ministerio de Educación de Chile (2003), extraído el 10 de setiembre del 2017 desde <http://www.campusVirtualUsil.edu.pe/pame/wpcontentupload/2009/01/desempeñodocente1.p>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2002).
- Navas, M. (2007). Evaluación del Clima Organizacional, después de una negociación de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en una Embotelladora de Bebidas. Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Núñez, R. (2006). Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006. Tesis de maestría en Educación, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Pintado, E. (2011). Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. (1a ed.). Lima: Arco Iris S.R.L.
- Pulido, C. (2003). Clima Organizacional una medida de éxito. Revista de Psicología año III, Nº 05, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Quintero, N. y otros (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. – Ecuador.

- Quintero, N. y otros (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. – Ecuador.
- REYNA, D. (2003). Calidad Educativa y clima Institucional.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena (CEPA). Universidad de Talca, Chile.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. (8ª ed.). México. Editorial Pretince Hall.
- Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Alderfer, C. (1969). An Empiral test of a new theory of human needs, Organizational Behaviour and Humans Performance, n.4, pp16.
- Robbins, E. y Judge, (2009). Comportamiento Organizacional. (13a. Ed.) México: PEARSON.
- Ivancevich, M. (2006) Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.
- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional. (1a ed.). Buenos Aires: Granica S.A.
- Gibson L, Ivancevich, M y Donnelly, H. (2001). Fundamentos de Dirección y Administracion. Colombia: Mc Graw Hill.
- Rodríguez, y otros, (2011). Clima organizacional y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño, revista de la Universidad Talca, Chile.
- Stephen, R. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Person Educación.
- TORRES, C. (1987). Satisfacción laboral, que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital E. Rebagliati y Hospital 2 de mayo durante su ejercicio profesional. Perú.
- Vargas, L. (2015). Influencia de la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque. Tesis para obtener el título, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Zarate, A. (2010). Evaluación de la Satisfacción Laboral de los (as) Trabajadores (as) de una empresa Petrolera Maturín, Monagas junio/noviembre 2008.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA: Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, San Juan Bautista 2017

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Indicadores	Índices	Metodología	Técnicas e Instrumentos
General ¿El clima institucional se relaciona con la satisfacción laboral del docente en el Colegio Nacional Iquitos?	General Determinar la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral del docente en el Colegio Nacional Iquitos, San Juan Bautista 2017. Específicos 1. Evaluar el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista 2017. 2. Identificar la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista 2017. 3. establecer la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral del docente en el Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista 2017.	Existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.	Variable independiente (X): Clima Organizacional	1. Comportamiento institucional. 2. Capacidad organizacional 3. Dinámica institucional	Totalmente en desacuerdo: (0% al 20%) En desacuerdo (21% al 30%) De acuerdo (31% al 40%) Totalmente de acuerdo (41% al 50%)	Tipo descriptivo correlacional Diseño no experimental de tipo correlacional transversal. Esquema  Especificaciones: M=Muestra O ₁ y O ₂ =Observación de las variables r= Relación entre variables	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario
			Variable dependiente (Y): Satisfacción laboral del docente	1. Retribución económica 2. Condiciones físicas del entorno laboral 3. Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa. 4. Relación con los compañeros de trabajo. 5. Apoyo y respeto a los superiores. 6. Reconocimiento por parte de los demás. 7. Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo	Bueno: (41% al 60%) Regular (21% al 40%) Deficiente (0% al 20%)		

ANEXO 2:

Instrumento de Recolección de Datos de la Variable 1: Clima Institucional

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL IQUITOS

CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

I. PRESENTACIÓN

Estimado docente es un gusto saludarle y agradecerle anticipadamente por su valiosa colaboración, este cuestionario es totalmente anónimo.

El presente instrumento, es un medio de recolección de datos mediante una encuesta que permitirá obtener información sobre el clima institucional del Colegio Nacional Iquitos. El instrumento comprende tres dimensiones que son: comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional. Duración: 15 minutos.

II. INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada ítem o enunciado y marque con una X la alternativa que mejor exprese su situación o su sentir respecto al tema específico que se presenta. No deje ninguna sin contestar. No hay respuesta buena o mala.

III. CONTENIDO

I. CONTENIDO

FECHA: / /

CODIGO:

CLIMA INSTITUCIONAL					
1	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	1. Totalmente desacuerdo	2. En desacuerdo	3. De acuerdo	4. Totalmente de acuerdo
1.1	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.				
1.2	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.				
1.3	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aún cuando no refleje su propia posición.				
1.4	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.				
1.5	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.				
1.6	El comportamiento del docente es favorable a la imagen de la institución.				
1.7	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.				

1.8	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.				
1.9	El personal docente reacciona en forma ecuaníme ante situaciones conflictivas en el aula.				
1.10	El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.				
1.11	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo				
1.12	Los docentes sienten satisfacción de trabajar en la institución.				
1.13	El director promueve el trabajo en equipo.				
1.14	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes				
2	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL				
2.1	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.				
2.2	Provee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.				
2.3	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.				
2.4	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.				
2.5	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten.				
2.6	Existen responsables por áreas, de acuerdo a las directivas emitidas por el MINEDU.				
2.7	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas.				
2.8	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.				
2.9	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.				
3	DINÁMICA INSTITUCIONAL				
3.1	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.				
3.2	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.				
3.3	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.				
3.4	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición				
3.5	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.				
3.6	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.				
3.7	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.				
3.8	Toma decisiones difíciles cuando es necesario.				
3.9	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.				
3.10	Tiene predisposición por aprender de los demás.				
3.11	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.				
3.12	El docente se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas.				
3.13	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones.				
3.14	El director admite y reconoce los méritos de las personas.				

Fuente: Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional,

Edgar Valdivia Vivanco "Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica. Ministerio de educación.2003.Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2007

ANEXO 2

Instrumento de Recolección de Datos de la Variable 2: Satisfacción Laboral

INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL IQUITOS

CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

I. PRESENTACIÓN

Estimado docente es un gusto saludarle y agradecerle anticipadamente por su valiosa colaboración, este cuestionario es totalmente anónimo.

El presente instrumento, es un medio de recolección de datos mediante una encuesta que permitirá obtener información sobre la satisfacción Laboral del Colegio Nacional Iquitos. El instrumento comprende siete dimensiones que son: retribución económica, condiciones físicas del entorno laboral, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Duración: 15 minutos.

II. INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada ítem o enunciado y marque con una X la alternativa que mejor exprese su situación o su sentir respecto al tema específico que se presenta. No deje ninguna sin contestar. No hay respuesta buena o mala.

III. CONTENIDO

	SATISFACCIÓN LABORAL			
1	RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	3.Buena	2.Regular	1.Deficiente
1.1	El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realizo en la institución educativa.			
1.2	Mi salario es mejor que el que reciben otros docentes en cargos similares en otras organizaciones educativas.			
1.3	Mi salario es suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar.			
2	CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO LABORAL			
2.1	En mi sitio de trabajo, la distribución del espacio me permite trabajar con comodidad.			
2.2	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.			
2.3	Mi sitio de trabajo es limpio y ordenado.			
3	SEGURIDAD Y ESTABILIDAD QUE OFRECE LA EMPRESA			

3.1	La institución brinda seguridad para realizar actividades cotidianas.			
3.2	La institución educativa cuenta con un plan de seguridad.			
4	RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO			
4.1	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo.			
4.2	Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros y los supervisores (director, subdirector)			
4.3	En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.			
5	APOYO Y RESPETO A LOS SUPERIORES			
5.1	Brindo apoyo a mis superiores en las actividades encomendadas.			
5.2	Soy respetuoso con mis superiores.			
6	RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS DEMÁS			
6.1	El trabajo que realizo es reconocido por mis compañeros.			
6.2	El trabajo es reconocido por mis superiores.			
7	POSIBILIDADES DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL EN EL TRABAJO			
7.1	Mi institución educativa brinda estímulos (felicitaciones, comisiones, etc) para que incremente mi formación profesional.			
7.2	Creo que mi trabajo en la institución educativa me permite desarrollarme cada vez más como persona y profesional.			
7.3	Me preocupo por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo con eficiencia y eficacia.			
7.4	Mi trabajo genera impacto en el desarrollo de la institución educativa.			

Fuente: Dávila V y Morán I en la Tesis Satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa Tarapacá.

Anexo 3:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO”

OBJETIVO: VALIDAR EL CUESTIONARIO DE LA TESIS CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE EN EL COLEGIO NACIONAL IQUITOS, SAN JUAN BAUTISTA 2017

DIRIGIDO A: DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL IQUITOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: ☐ Magister ☐ Doctor

VALORACIÓN: ☐ Muy Alto ☐ Alto ☐ Medio ☐ Bajo ☐ Muy Bajo

Anexo No 03 MATRIZ DE VALIDACIÓN

“MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA APLICACIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCION LABORAL”

TITULO DE LA TESIS: Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, San Juan Bautista 2017

[illegible]

[illegible][illegible]

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta			Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendaciones
				Bueno	Regular	Deficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
		6. Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.	II.b.6												
		7. Mi sitio de trabajo es limpio y ordenado.	II.b.7												
		8. La institución brinda seguridad para realizar actividades cotidianas.	II.c.8												
	Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa	9. la institución educativa cuenta con un plan de seguridad.	II.c.9												
		Relaciones con los compañeros de Trabajo	10. Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi grupo de trabajo.	II.d.10											
	11. Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros y los supervisores (director, subdirector)		II.d.11												
	12. En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.		II.d.12												
	Apoyo y respeto a los superiores	13. Brindo apoyo a mis superiores en las actividades encomendadas.	II.e.13												
		14. Soy respetuoso con mis superiores.	II.e.14												
	Reconocimiento por parte de los demás	15. El trabajo que realizo es reconocido por mis compañeros.	II.e.15												
		16. El trabajo es reconocido por mis superiores con una carta de felicitación.	II.e.16												
	Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo	17. Mi institución educativa brinda estímulos (felicitaciones, comisiones, etc) para que incremente mi formación profesional.	II.f.17												
		18. Creo que mi trabajo en la institución educativa permite desarrollarme cada vez más como persona y profesional.	II.f.18												
		19. Me preocupo por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo con eficiencia y eficacia.	II.f.19												
		20. Mi trabajo genera impacto en el desarrollo de la institución educativa.	II.f.20												

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Opción de aplicabilidad del instrumento:

- ✓ No es aplicable.
- ✓ Es aplicable con las correcciones.
- ✓ Es aplicable.

Firma del Evaluador:

Nombres y Apellidos:.....

Mayor Grado Academico:.....

DNI N°:.....

Iquitos,....., de..... Del 2017.



COLEGIO NACIONAL "IQUITOS"

Alma Mater del Oriente Peruano

"Año del buen servicio al ciudadano"

Autorización

El Director de la Institución Educativa "Colegio Nacional Iquitos"

Autoriza:

A la señorita **Cleidy Geovanna Bardales Mejía**, Docente nombrada en el área de Ingles del nivel secundaria en nuestra Institución Educativa "Colegio Nacional Iquitos", a desarrollar su proyecto de investigación denominado "**Clima Institucional y Satisfacción Laboral del docente en el Colegio Nacional Iquitos, San Juan Bautista 2017**", el tiempo que establece su cronograma.

Se extiende el presente documento a solicitud de la interesada para lo que crea conveniente.

Iquitos, 11 de diciembre del 2017




Wagner A. Grately Silva
Director

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Cleidy Geovanna Bardales Mejía, (cleidygbm@hotmail.com) Docente de Área de Inglés de la
Institución Educativa “Colegio Nacional Iquitos”

Título: Clima institucional y satisfacción laboral

Autora: Cleidy Geovanna Bardales Mejía

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como principal objetivo determinar la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017. La investigación es de tipo no experimental descriptiva y diseño correlacional. La población estuvo constituida por 111 docentes. En la muestra se consideró el total de la población. Para el recojo de la información se aplicó el instrumento cuestionario. Los resultados obtenidos indican que existe relación entre el clima institucional y satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017. Los resultados demuestran que existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan bautista en el año 2017 al obtener $\chi^2_c = 16.3 > \chi^2_{\alpha} = 12.592, gl = 6, p < 0.05\%$

Palabras claves: clima institucional, satisfacción laboral

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the relation between the institutional climate and the job satisfaction in teachers at the Colegio Nacional Iquitos in San Juan Bautista district in 2017. The research is of a non-experimental descriptive type and correlational design. The population was constituted by 111 teachers. In the sample, the total population was considered. For the collection of the information the questionnaire instrument was applied. The results indicate that there is relation between the institutional climate and the job satisfaction in teachers at the Colegio Nacional Iquitos in San Juan Bautista district in 2017. The results shows that there is a relationship between the institutional climate and the job satisfaction in teacher at

the Colegio Nacional Iquitos high school in San Juan Bautista district in 2017 by getting $\chi^2_c = 16.3 > \chi^2_t = 12.592, gl = 6, p < 0.05\%$

Keywords: institutional climate, job satisfaction

INTRODUCCIÓN:

En la actualidad, a nivel mundial se han detectado debilidades en las organizaciones educativas que limitan la productividad y equidad que resulta de un clima laboral poco apto para generar relaciones interpersonales, generando así desmotivación en los docentes, escasa participación, compromiso y desarrollo profesional.

Especialmente, en el Perú, las instituciones educativas han sido siempre el reflejo de la sociedad y por ello se vuelven sensible a los problemas de que ésta se derive. Además, en cada institución se viven, experiencias diferentes, existe un ambiente de trabajo o clima organizacional diferente debido a diferentes factores tales como: el comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional.

Por otro lado, la satisfacción laboral en las instituciones educativas depende de muchos factores: retribución laboral, condiciones físicas de entorno laboral, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional.

En la actualidad, la retribución laboral no satisface a los docentes del Perú y de no haber mejoría en el aumento de salario, no habrá un buen clima laboral.

En el Colegio Nacional Iquitos se ha podido observar no hay un buen clima laboral ya que algunos docentes no respetan las decisiones que toma el grupo, no asisten a las aulas en el horario establecido, y que no se organizan en pequeñas comisiones para resolver los problemas según se presenten.

Respecto a la satisfacción laboral del docente, se observa que la mayoría de docentes del Colegio Nacional Iquitos no está contenta con su salario y además muy pocas veces elogian al docente por la eficacia y virtual que tiene para realizar una tarea.

Clima Institucional

PINTADO (2011) señala al clima laboral como un conjunto de habilidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta.

Ministerio de educación 2003 Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional.

- *Comportamiento institucional.*- En Instituciones sociales manifiestan que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Estos se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una asociación a veces se deben a choques de personalidad, pero con mayor frecuencia al choque de los roles institucionales.

Comportamiento.- Está definida por las características psicológicas de las personas como son las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje que posee.

-*Capacidad organizacional.*- LUSTHAUS, et al (2002). Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización y su misión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales. Para ROBBINS, E. y JUDGE (2009) "(...) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las

organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.” (p.10)

- *Dinámica institucional*.- NAVA (2009). Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución.

Satisfacción Laboral

FEMÁNDEZ (1999), considera que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido, Fernández, E., señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

A continuación se definen los siete factores que menciona el citado autor:

- **Retribución económica.** Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.
- **Condiciones físicas del entorno de trabajo.** Son los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- **Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa.** Es la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.

- **Relaciones con los compañeros de trabajo.** Son las Interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.
- **Apoyo y respeto a los superiores.** Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización.
- **Reconocimiento por parte de los demás.** Es el proceso mediante el cual otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y virtud que tiene para realizar su tarea. El reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su supervisor o la alta gerencia de la organización.
- **Posibilidad de desarrollo personal y -profesional en el trabajo.** Es la probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción. Cada uno de estos siete aspectos contribuye con la satisfacción laboral del trabajador, generando en él efectos positivos sobre su motivación y sobre su desempeño individual.

Metodología:

La población estuvo conformada por 111 docentes que laboran en la institución educativa “Colegio Nacional Iquitos” del distrito San Juan Bautista en el año 2017.

La muestra estuvo constituida por el 100% de la población, es decir 111 docentes y la selección de la muestra fue no aleatoria en forma intencionada.

La técnica que se empleó para la recolección de datos de la variable independiente “Clima Institucional”, fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.

La técnica que se empleó para la recolección de los datos de la variable dependiente “Satisfacción Laboral” fue la encuesta, porque se recogió información en forma indirecta acerca de la variable en estudio.

El instrumento que se empleó para la recolección de los datos para la variable independiente “Clima Institucional”, fue el cuestionario, el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

Así mismo, para recopilar los datos de la variable dependiente “Satisfacción Laboral”, fue el cuestionario, que también fue sometido a la prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

RESULTADOS

Descripción

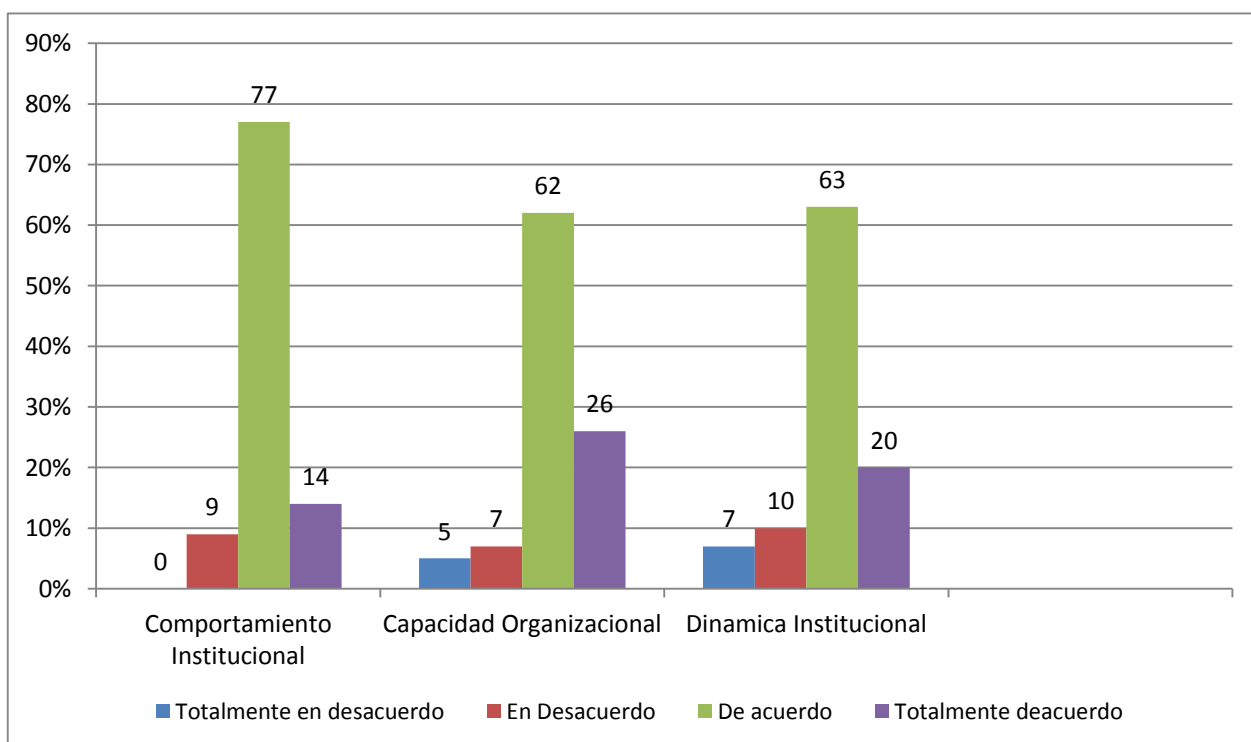
En el estudio descriptivo “Clima Institucional y Satisfacción Laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, San Juan Bautista 2017”. Se trabajó, con una muestra de 111 docentes, obteniendo información con los instrumentos de recolección de datos, aplicados al grupo que representa la muestra, cuyos resultados se detallan a continuación.

Diagnóstico del Clima Institucional del Colegio Nacional Iquitos, San Juan Bautista 2017.

TABLA N° 01

El clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

No	CLIMA INSTITUCIONAL	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Comportamiento Institucional	00	00	10	09	86	77	15	14	111	100
2	Capacidad Organizacional	05	05	09	07	69	62	28	26	111	100
3	Dinámica Institucional	08	07	11	10	70	63	22	20	111	100
Total		04	04	10	09	75	67	22	20	111	100



En la tabla y gráfico No 4 se observa el clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 75 (67%) docentes manifestaron que están de acuerdo con el clima institucional, predominando con 77% la dimensión: comportamiento institucional.

22 (20%) docentes manifestaron que están totalmente de acuerdo con el clima institucional, predominando con 26% la dimensión: capacidad organizacional.

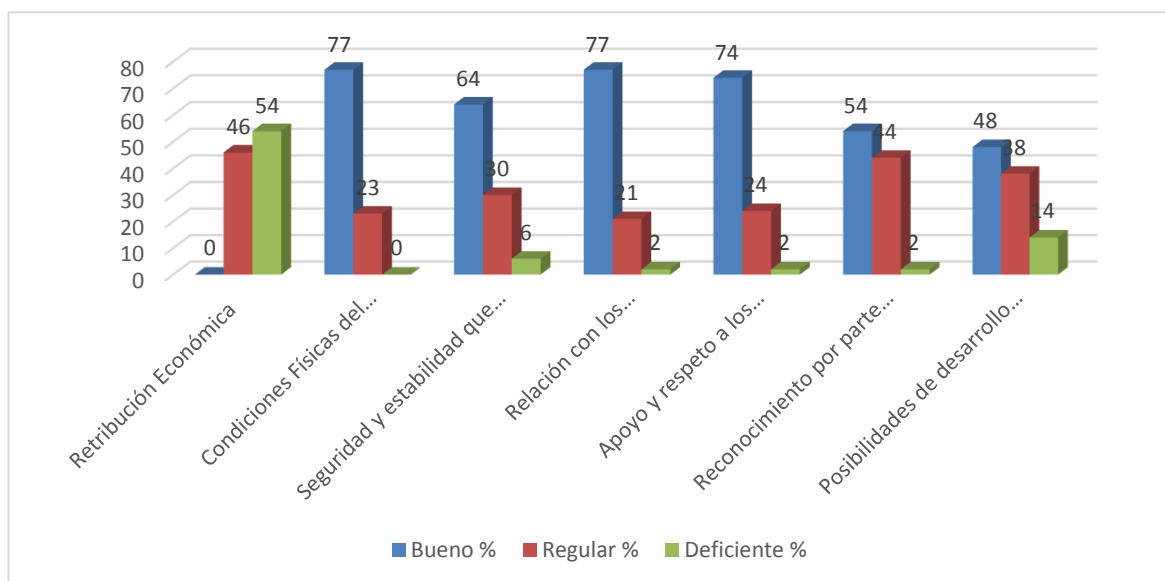
10 (9%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con el clima institucional, predominando con 10% la dimensión: dinámica institucional.

4 (4%) docentes manifestaron que están totalmente en desacuerdo con el clima institucional, predominando con 7% la dimensión: dinámica institucional.

Concluyendo que están de acuerdo con el clima institucional.

TABLA N° 02

No	Satisfacción Laboral	Bueno		Regular		Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Retribución Económica	-	-	51	46	60	54	111	100
2	Condiciones Físicas del entorno laboral	85	77	26	23	-	-	111	100
3	Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa	71	64	34	30	06	06	111	100
4	Relación con los compañeros de trabajo	86	77	23	21	02	02	111	100
5	Apoyo y respeto a los superiores	83	74	26	24	02	02	111	100
6	Reconocimiento por parte de los demás	60	54	49	44	02	02	111	100
7	Posibilidades de desarrollo personal y profesional en el trabajo	53	48	42	38	16	14	111	100
Total		63	56	35	33	13	11	111	100



En la tabla y gráfico No 2 se observa la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 63 (56%) docentes manifestaron que es buena la satisfacción laboral, predominando con 77% las dimensiones: condiciones físicas del entorno laboral y relación con los compañeros de trabajo.

35 (33%) docentes manifestaron que es regular la satisfacción laboral, predominando con 46% la dimensión: retribución económica.

13 (11%) docentes manifestaron que es deficiente la satisfacción laboral, predominando con 54% la dimensión: retribución económica.

Concluyendo que es buena la satisfacción laboral.

Análisis Bivariado

Relación entre las variables: Clima Institucional y Satisfacción Laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, San Juan Bautista 2017.

TABLA N° 03

El clima institucional según satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017.

Clima institucional	Escala de Baremo	Satisfacción laboral						Total	
		Buena		Regular		Deficiente			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	Deficiente	14	13	0	0	0	0	14	13
En desacuerdo									
De acuerdo	Regular	38	34	30	27	7	6	75	67
Totalmente de acuerdo	Bueno	11	9	5	6	6	5	22	20
Total		63	56	35	33	13	11	111	100

FUENTE: Tabla No 1,2

$$x_c^2 = 16.3, x_t^2 = 12.592, gl = 6, p < 0.05\%$$

$$x_c^2 = 16.3 > x_t^2 = 12.592$$

El clima institucional se relaciona con la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis de investigación: existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos del distrito San Juan Bautista en el año 2017.

En el cuadro No 13 se observa el clima institucional según satisfacción laboral del docente en el colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es lo siguiente:

Al analizar el clima institucional totalmente en desacuerdo que de 4 (4%) docentes los 4 (4%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena.

Al analizar el clima institucional en desacuerdo se observa que de 10 (9%) docentes los 10 (9%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena.

Al analizar el clima institucional de acuerdo se observa que de 75 (67%) docentes los 38 (34%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena, 30 (27%) docentes manifestaron

que la satisfacción laboral fue regular y 7 (6%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue deficiente.

Al analizar el clima institucional totalmente de acuerdo se observa que de 22 (20%) docentes 11 (9%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena 5 (6%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue regular y 6(5%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue mala.

Al establecer la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica X^2 se encontró que $X^2_c = 16.3 > X^2_t = 12.592$, $gl=6$, $p<0.05\%$ aceptando la hipótesis de investigación: existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017.

DISCUSIÓN

El clima institucional u organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización , el clima se percibe de diferentes maneras según los individuos, así algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución resultando de un conjunto de aspectos formales e informales de la organización misma y de las relaciones interpersonales y existentes.

La satisfacción laboral es una condición que incluye reacciones o actitudes cognitivas, afectivas, evaluativas y establece que es un estado emocional, agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona, a mayor clima institucional mayor será la satisfacción laboral.

Al realizar el análisis inferencial empelando la prueba estadística inferencial no paramétrica X^2 se encontró que $X^2_c = 16.3 > X^2_t = 12.592$, $gl=6$, $p<0.05\%$ observando que existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral, resultado que se relaciona cuando Hinojosa, 2010 en la investigación “clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrado Corazón padres franceses” llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia

a la satisfacción, ya que ésta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

CONCLUSIONES

A nivel del objetivo general

Se logró determinar la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos, del distrito San Juan Bautista en el año 2017.

A nivel de objetivos específicos

El clima institucional en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan-2017 es como sigue:

De 111 (100%) docentes, 75 (67%) docentes manifestaron que están de acuerdo con el clima institucional, predominando con 77% la dimensión: comportamiento institucional.

22 (20%) docentes manifestaron que están totalmente de acuerdo con el clima institucional, predominando con 26% la dimensión: capacidad organizacional.

10 (9%) docentes manifestaron que están en desacuerdo con el clima institucional, predominando con 10% la dimensión: dinámica institucional.

4 (4%) docentes manifestaron que están totalmente en desacuerdo con el clima institucional, predominando con 7% la dimensión: dinámica institucional.

Concluyendo que están de acuerdo con el clima institucional.

La satisfacción laboral en los docentes del Colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es la siguiente.

De 111 (100%) docentes, 63 (56%) docentes manifestaron que es buena la satisfacción laboral, predominando con 77% las dimensiones: condiciones físicas del entorno laboral y relación con los compañeros de trabajo.

35 (33%) docentes manifestaron que es regular la satisfacción laboral, predominando con 46% la dimensión: retribución económica.

13 (11%) docentes manifestaron que es mala la satisfacción laboral, predominando con 54% la dimensión: retribución económica.

Concluyendo que el nivel de satisfacción laboral es buena.

El clima institucional según satisfacción laboral del docente en el colegio Nacional Iquitos San Juan Bautista 2017 y es lo siguiente:

Al analizar el clima institucional totalmente en desacuerdo que de 4 (4%) docentes los 4 (4%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena.

Al analizar el clima institucional en desacuerdo se observa que de 10 (9%) docentes los 10 (9%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena.

Al analizar el clima institucional de acuerdo se observa que de 75 (67%) docentes los 38 (34%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena, 30 (27%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue regular y 7 (6%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue deficiente.

Al analizar el clima institucional totalmente de acuerdo se observa que de 22 (20%) docentes 11 (9%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue buena 5 (6%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue regular y 6(5%) docentes manifestaron que la satisfacción laboral fue mala.

A Nivel de Hipótesis

Al establecer la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrada X^2 se encontró que $X^2_c = 16.3 > X^2_t 12.592$, $gl=6$, $p < 0.05\%$ aceptando la hipótesis de investigación: existe relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017.

RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la institución educativa Colegio Nacional Iquitos promover eventos de capacitación dirigidos a los docentes y personal administrativo sobre el clima institucional que debe reinar en una institución para lograr la calidad de servicio educativo.
2. A los docentes de la institución educativa colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017, continuar manteniendo un buen clima institucional capaces de darse cuenta, puedan sentir y percibir la atmósfera existente en el lugar donde se encuentra lo que permitirá el desarrollo de la institución.
3. A los docentes de la institución educativa colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017, continuar manteniendo una buena satisfacción laboral, lo que demuestra la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, actitud basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo, brindando un buen servicio de calidad a los estudiantes.
4. A los docentes de la institución educativa Colegio Nacional Iquitos, del distrito de San Juan Bautista en el año 2017, mantener una relación de respeto entre ellos mismos para seguir manteniendo un buen clima institucional.
5. A los docentes del programa de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, continuar haciendo estudios sobre el clima institucional y la satisfacción laboral.
6. Hacer extensivo los resultados de la investigación a otras universidades de la región y del país.

REFERENCIAS:

- Aldag, R. y Brief, A. (1999). Diseño de Tareas y Motivación del Personal. México: Trillas.
- Arbaiza, L. (2010). Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos. Argentina: Cengage Learning.
- Berelis, A y Castillo, M. (2009). Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (IPSPUDO). Tesis Inédita. Universidad de Oriente. Cumaná. Estado Sucre, Venezuela.
- CISE PUCP (2007). Módulo de relaciones interpersonales en la institución educativa, Lima: CISE PUCP.
- Castillo, D. (2014). La satisfacción en el trabajo. México: TQM editores.
- Contreras, K. (2001). Clima Organizacional y desempeño de la Gestión Directiva en Docentes. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos – 2011, Iquitos – Perú, p.45.
- Dávila V. y Morán, I. (2015). Satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Tarapacá de Iquitos – 2015”. Tesis para optar el título profesional de licenciado en educación, Universidad Científica del Perú, Perú.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1987). El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional. (2da Ed). New York: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Litwin, G y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Press.
- Chiavenato, I (2007). Comportamiento organizacional y la dinámica del éxito en las organizaciones. 2da ed. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Fernández, E. (2001). Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes. Madrid. MC Graw Hill.
- Griffin, M. (2010). Comportamiento Organizacional. (9a. Ed.). México: CENGAGE Learning.
- Gibson y sus colaboradores (1984). Clima organizacional. Extraído el 10 de setiembre del 2017 desde http://www.monografias.com/trabajos31/clima_organizational/aula.shtml.
- Herrera, D. y Parra, H. (2006). La satisfacción Laboral y la Percepción del Profesional de Enfermería, Caracas, p114.
- Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? Harvard: Business Review, 87507.

- Hinojosa, (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses. Tesis de doctorado. Universidad Playa Ancha de Valparaíso, Chile.
- Jaramillo, Y. y Mendoza, M. (2010). Satisfacción laboral del enfermo(a) del servicio de medicina interna, hospital (IVSS) "DR. Héctor Nouel Joubert".
- Katz, D. y Kahn, R. (1989). Psicología social de las organizaciones. 2da ed. México: Trillas.
- Luthans, F. (2008). Comportamiento Organizacional. (1a ed.). México: Mc Graw Hill.
- McGregor, D. (1960). The human side of Enterprise. New York: McGraw-Hill.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2002).
- Ministerio de Educación de Chile (2003), extraído el 10 de setiembre del 2017 desde <http://www.campusVirtualUsil.edu.pe/pame/wpcontentupload/2009/01/desempeñodoce nte1.p>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2002).
- Navas, M. (2007). Evaluación del Clima Organizacional, después de una negociación de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en una Embotelladora de Bebidas. Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Núñez, R. (2006). Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006. Tesis de maestría en Educación, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Pintado, E. (2011). Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. (1a ed.). Lima: Arco Iris S.R.L.
- Pulido, C. (2003). Clima Organizacional una medida de éxito. Revista de Psicología año III, N° 05, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Quintero, N. y otros (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. – Ecuador.
- Quintero, N. y otros (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. – Ecuador.
- REYNA, D. (2003). Calidad Educativa y clima Institucional.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena (CEPA). Universidad de Talca, Chile.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. (8ª ed.). México. Editorial Prentice Hall.

- Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Alderfer, C. (1969). An Empirical test of a new theory of human needs, *Organizational Behaviour and Humans Performance*, n.4, pp16.
- Robbins, E. y Judge, (2009). Comportamiento Organizacional. (13a. Ed.) México: PEARSON.
- Ivancevich, M. (2006) Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.
- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional. (1a ed.). Buenos Aires: Granica S.A.
- Gibson L, Ivancevich, M y Donnelly, H. (2001). Fundamentos de Dirección y Administración. Colombia: Mc Graw Hill.
- Rodríguez, y otros, (2011). Clima organizacional y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño, *revista de la Universidad Talca*, Chile.
- Stephen, R. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Person Educación.
- TORRES, C. (1987). Satisfacción laboral, que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital E. Rebagliati y Hospital 2 de mayo durante su ejercicio profesional. Perú.
- Vargas, L. (2015). Influencia de la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque. Tesis para obtener el título, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Zarate, A. (2010). Evaluación de la Satisfacción Laboral de los (as) Trabajadores (as) de una empresa Petrolera Maturín, Monagas junio/noviembre 2008.